



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Historia de Venezuela

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE
PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO
DE LA SOCIEDAD CARABOBEÑA**

Tutor:
Mgs. Jorge A. Ruiz D.

Autor:
Lcdo. Jesús R. Zárraga M.
C.I: 14.713.057

Noviembre 2012



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Historia de Venezuela

VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado constituidos el 2 de Octubre de 2012, fuimos designados para la evaluación del trabajo de grado titulado, **“RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA SOCIEDAD CARABOBEÑA”**, presentado por el **Licdo. Jesús Zárraga, titular de la C.I.: V-14713057**, fecha el 30de noviembre de 2012, para optar al grado de **Magister en Educación de Historia de Venezuela**, estimamos que reúne los requisitos necesarios para ser considerado como **APROBADO**.

NOMBRE Y APELLIDO CEDULA DE IDENTIDAD FIRMA

Noviembre, 2012



MAESTRÍA



ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Historia de Venezuela**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA SOCIEDAD CARABOBEÑA**, elaborado bajo la línea de investigación: Investigación Histórica, presentado por el ciudadano **Jesús R. Zárraga M.**, titular de la cédula de identidad N° **14.713.057**, elaborado bajo la dirección del tutor **Prof. Jorge A. Ruiz D.**, cédula de identidad N° **05.607.827**, considera que el mismo reúne los requisitos, y en consecuencia, **es APROBADO**.

En Valencia, a los siete (07) días del mes de Junio de dos mil once.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
Historia de Venezuela

Prof. Abraham Toro
Coordinador del Programa



Archivo Acta de Aprobación
2011-06-07

... *La Universidad Efectiva*

Universidad de Carabobo, Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Ciudad Universitaria Bárbula, Edif. FACE. Teléfono (0241) 867.41.20. www.postgrado.uc.edu.ve

DEDICATORIA

A mi Madre María que aunque físicamente no está conmigo, fue el pilar fundamental de mi vida, por tu apoyo incondicional y por tus consejos, que DIOS te tenga en su Santa Gloria.

A mi Familia por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos, gracias por su amor y comprensión.

A mi esposa Yolibert y a mi hijo Santiago Andrés, por su apoyo en todo momento, por incentivar me a lograr mis metas.

Lcdo. Jesús Zárraga

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por guiarme en la vida y tomar las decisiones correctas.

A mi tutor Jorge Ruíz, por aportar sus conocimientos en la elaboración del presente trabajo.

Al Profesor Luígi Frassato, mil gracias por incentivar me a lograr mi meta.

Al personal que labora en la Empresa Protinal, por prestar su colaboración en la elaboración del presente estudio.

A la universidad de Carabobo, por permitirme formar como profesional.

A todas aquellas personas que de una forma u otra contribuyeron al logro de esta meta, en especial a la Lcda Angelica Villaroel por su apoyo, colaboración y motivación para alcanzar mi meta.

Lcdo. Jesús Zárraga



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Historia de Venezuela

Autor: Lcdo. Jesús R. Zárraga M.

Tutor: Mgs. Jorge A. Ruiz D.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL
 COMO APORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA
 SOCIEDAD CARABOBEÑA**

RESUMEN INFORMATIVO

Este trabajo de grado, está dirigido a conocer la incidencia que tiene una de las primeras fábricas que se dieron en la ciudad de Valencia del Estado Carabobo a mitad del siglo XX, empresa que contribuyo al desarrollo industrial de Venezuela, destacando su proyección a lo que actualmente es la **Responsabilidad Social Empresarial** de Protinal en la sociedad carabobeña. El objetivo general será: Sistematizar la Información **socio – histórica** del impacto de la RSE de la Empresa Protinal en el **desarrollo humano** de la sociedad carabobeña. Los Específicos: Describir la evolución histórica de la **Empresa Protinal** y desarrollo económico en el país; Describir la evolución de la RSE en el Mundo, Latinoamérica y Venezuela; Destacar los aportes de la Responsabilidad Social de la Empresa Protinal a la sociedad carabobeña; Determinar la importancia social e impacto histórico de la Empresa Protinal en su gestión de Responsabilidad Social; Identificar los aportes tangibles del impacto de la Responsabilidad Social en el **ámbito comunitario-comunal**. La metodología está establecida en la modalidad de una **Investigación Histórica**, la cual, describe fenómenos que acontecieron en el pasado, especialmente en este estudio donde resalta la **Historia Local y Regional (H.L.R)** a través del Diseño Bibliográfico Documental, con el apoyo de fuentes primarias y secundarias, entre las **entrevistas y cuestionarios**. Se obtiene como resultado la reseña histórica de la empresa, fundada por **Don Eugenio Mendoza** y su trayectoria en el transcurso del tiempo a nivel político, económico, social y cultural. Desarrollando programas de acción social dirigidos a sus trabajadores y a las comunidades, como lo son: mejoras y adquisición de viviendas, talleres de integración familiar, personal y laboral, recreación y escuelas emprendedoras. Tal como lo establece la Responsabilidad Social Empresarial como normativa legal en el país y a nivel mundial, dando un aporte significativo a las sociedades, principalmente las carabobeña.



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Historia de Venezuela

Autor: Lcdo. Jesús R. Zárraga M.

Tutor: Mgs. Jorge A. Ruiz D.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY Protinal
AS A CONTRIBUTION TO THE HUMAN DEVELOPMENT
Carabobo SOCIETY

SUMMARY INFORMATION

The degree work is aimed to know the impact that has one of the first factories were in the city of Carabobo State Valencia mid-twentieth century, a company that contributed to industrial development in Venezuela, noting that its projection currently is the **Corporate Social Responsibility** in society Protinal Carabobo. The overall objective is: To systematize the information **social - historical** impact of CSR Company Protinal in **human development** of society Carabobo. Specifics: Describe the historical evolution of the **Company Protinal** and economic development in the country, describe the evolution of CSR in the World, Latin America and Venezuela highlight the contributions of Corporate Social Responsibility to society Protinal Carabobo, determine the important social and historical impact of the Company in its management Protinal Social Responsibility; Identify tangible contributions of the impact of Social Responsibility at the **community level-community**. The methodology is set in the form of **Historical Research**, which describes events that occurred in the past, especially in this study which highlights the **Regional and Local History (HLR)** through the Design Documentary Journal, with support from primary **sources and secondary**, between interviews and questionnaires. Result is obtained with the history of the company, founded by **Don Eugenio Mendoza** and its course over time in the political, economic, social and cultural development. Developing social action programs aimed at workers and communities, such as: improvement and acquisition of houses, workshops, family integration, personal and work, recreation and schools entrepreneurs. As established Corporate Social Responsibility as legislation in the country and worldwide, giving a significant contribution to society, mainly the Carabobo.

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Prof. Jorge A. Ruiz D.** titular de la cédula de identidad N° **5.607.827**, en mi carácter de Tutor del Trabajo del Trabajo de Maestría en Historia de Venezuela titulado "**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA SOCIEDAD CARABOBEÑA**" presentado por el ciudadano **Jesús Raimundo Zárraga Macho** titular de la cédula de identidad N° **14.713.057**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 23 días del mes de Julio del año 2012.



Firma

C.I.: **5607827**

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Prof. Jorge A. Ruiz D.** titular de la cédula de identidad N° **5.607.827**, en mi carácter de Tutor del Trabajo del Trabajo de Maestría en Historia de Venezuela titulado "**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA SOCIEDAD CARABOBENA**" presentado por el ciudadano **Jesús Raimundo Zárraga Macho** titular de la cédula de identidad N° **14.713.057**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 23 días del mes de Julio del año 2012.



Firma

C.I.:

5607827

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN: HISTORIA DE VENEZUELA

INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Jesús Raimundo Zárraga Macho Cédula de Identidad: 14.713.057

Tutor: Jorge A. Ruiz D. Cédula de Identidad: 5.607.827

Correo electrónico del participante: jesuszarraga@yahoo.es

Título Tentativo del Trabajo: Responsabilidad Social Empresarial de Protinal como aporte al desarrollo humano de la sociedad Carabobeña.

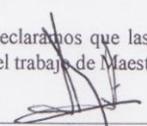
Línea de investigación: Investigación Histórica.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	Febrero de 2011	3 pm	Definir estructura y contenido temático del Proyecto de Tesis.	
2	Marzo de 2011	10 am	Evaluación y revisión por parte del tutor.	
3	Mayo de 2011	8 am	Revisión Bibliográfica relacionada con el tema.	
4	Julio de 2011	5 pm	Revisión Metodológica y elaboración de cuadro Metodológico.	
5	Noviembre de 2011	4 pm	Revisión de los Resultados de los 3 (tres) primeros objetivos.	
6	Febrero de 2012	9 am	Revisión de los resultados de los objetivos 4 (cuatro) y 5 (cinco).	
7	Julio de 2012	6 pm	Revisión General.	

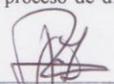
Título definitivo: Responsabilidad Social Empresarial de Protinal como aporte al desarrollo humano de la sociedad Carabobeña.

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

Declaro que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría arriba mencionado.



Tutor
C.I.: 5607827



Participante
C.I.: 14713057

INDICE GENERAL

	PAG.
Acta de aprobación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Aval del Tutor.....	viii
Autorización del Tutor.....	ix
Informe de Actividades.....	x
Índice General.....	xi
Índice de Cuadros.....	xiv
Índice de Tablas.....	xv
Introducción.....	xvi

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.....	21
1.1.2 Formulación del Problema.....	27
1.2 Objetivos.....	28
1.2.1 General.....	28
1.2.2 Específicos.....	28
1.3 Justificación.....	29

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.....	30
2.2 Bases Teóricas.....	35

2.2.1 Referencias Históricas de la Responsabilidad Social Empresarial y situación actual.....	41
2.3 Bases Conceptuales.....	45
2.3.1 Ubicación geográfica de Valencia como punto estratégico de interés económico.....	45
2.3.2 Proceso de industrialización en la Región Central (Valencia) del Estado Carabobo.....	48
2.3.3 Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	55
2.3.3.1 Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial.....	57
2.3.3.2 Alcances de la Responsabilidad Social Empresarial.....	59
2.3.3.3 Principios Éticos de la RSE.....	60
2.3.3.4 Áreas del compromiso de RSE de una Empresa.....	61
2.3.3.5 Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial.....	63
2.3.3.5.1. Al interior de la Empresa.....	63
2.3.3.5.2. La repercusión de la acción responsable para con los empleados.....	67
2.3.3.5.3. Acciones responsables hacia la familia de los empleados.....	70
2.3.3.5.4. La repercusión de la acción responsable para con los familiares de los empleados.....	72
2.3.3.5.5. Al exterior de la empresa.....	72
2.3.3.5.6. Cuantificación de beneficios.....	75
2.4 Bases Legales.....	77
2.4.1. Normas de Obligatorio Cumplimiento.....	80
2.4.1.1. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).....	80
2.4.1.2. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS).....	80
2.4.1.3. Ley orgánica de Prevención Condiciones y Medio ambiente del Trabajo “LOCYMAT” (2005).	81

2.4.1.4. Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y del Adolescente.....	82
2.4.1.5. Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación. (LOCTI).....	82
2.4.1.6. Ley Orgánica Contra El Trato Ilícito y El Consumo de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas.....	84
2.4.1.7. Ley de Impuesto Sobre La Renta (LISR).....	85
2.4.1.8. NORMAS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES	86

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.....	91
--------------------------------	-----------

CAPÍTULO IV

RESULTADOS.....	102
4.1. Información socio – histórica del impacto de la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Protinal para el desarrollo humano de la sociedad carabobeña	102
4.1.1. Historial de la fundación de la Empresa Protinal.....	102
4.2. Evolución Histórica del término de la Responsabilidad Social en Venezuela, Latinoamérica y el mundo	105
4.2.1. La Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Mundial.....	105
4.2.2. Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela.....	108
4.3. Los aportes generados por la empresa Protinal en la ciudad de Valencia durante la primera década a partir de su fundación.....	115
4.4. Importancia Social e impacto histórico de la Empresa Protinal en su gestión de Responsabilidad Social Empresarial.....	117
4.5. Aportes tangibles del impacto del impacto de la Responsabilidad Social en el ámbito comunitario – comunal.....	130

CONCLUSIONES	132
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	134
ANEXOS	143

ÍNDICE DE CUADROS

N° CUADRO	Pág.
CUADRO TÉCNICO – METODOLÓGICO.....	95
CUADRO N° 01 INFORMACION SOCIO – HISTÓRICA.....	95
CUADRO N° 02 REponsabilidad SOCIAL.....	96
CUADRO N° 03 PROYECCION DE LA EMPRESA PROTINAL.....	99
CUADRO N° 04 INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO	100
CUADRO N° 05 TABULACION DE LA ENCUESTA DE LA RSE.....	144
CUADRO N° 06 TABULACION DE LA ENCUESTA DE LA PROYECCION DE LA EMPRESA PROTINAL.....	145
CUADRO N° 07 TABULACION DE LA ENCUESTA DE LA INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO.....	145

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N°	Pág.
1- Acción Social y medio ambiental.....	146
2- Preservación del Ambiente.....	147
3- Inversión Estratégica.....	148
4- Equipos y materiales actuales.....	149
5- Equipos y materiales que ha tenido.....	150
6- Seguridad laboral e higiene.....	151
7- Desarrollo habitacional.....	152
8- Contratación de trabajadores discapacitados.....	153
9- Enfermedades ocupacionales.....	154
10- Accidente laboral.....	155
11- Seguro de hospitalización.....	156
12- Seguro de cirugía.....	157
13- Seguro de maternidad.....	158
14- Seguro de vida.....	159
15- Seguro funerario.....	160
16- Asistencia médica dentro de sus instalaciones.....	161
17- Proyectos solidarios con organizaciones no gubernamentales.....	162
18- Colaboración de entes gubernamentales.....	163
19- Proyectos sociales dirigidos al mejoramiento educativo.....	164
20- Proyectos sociales dirigidos a niños y adolescentes.....	165

INTRODUCCIÓN

La presente investigación histórica estudia la incidencia de una de las primeras fábricas que se dieron en la ciudad de Valencia Capital del Estado Carabobo, Empresa que contribuyó al desarrollo industrial de Venezuela, especialmente en el aspecto socioeconómico de la población carabobeña. A través de lo que actualmente es la Responsabilidad Social Empresarial que hoy en día tiene un rol importante dentro de las organizaciones a Nivel mundial y por ende en la sociedad, debido a que las acciones que las mismas realizan impactan a diferentes actores que de forma directa e indirecta poseen relación con la organización.

Si la Responsabilidad Social Empresarial es concebida como un medio a través del cual se contribuye al crecimiento interno y externo, se puede entender que la organización la emplea como una estrategia a través de la cual se invierten recursos no sólo económicos sino de esfuerzo humano a fin de brindar actividades que desarrollen la calidad de vida de sus trabajadores, familia y comunidad en general.

Las organizaciones cumplen una función importante dentro de la sociedad y a las personas que fungen como trabajadores en todos los niveles, todas aquellas acciones que estén orientadas a beneficiar su calidad de vida impactan directamente en los factores psicosociales de todos los que participen en las mismas, una organización que valore a su capital humano desarrollará planes al igual que programas que generen motivación, aprendizaje, satisfacción, involucramiento y participación, así como comunicación, valores, compromiso y relaciones con el entorno, lo cual será redistribuido en los procesos de la organización, a la maximización de la utilidad de sus recursos, repercutiendo en la productividad y en la rentabilidad económica de la organización, los trabajadores y el entorno.

Así como también el analizar, cómo el proceso industrial permite interrelacionarlo con otros sectores de importancia. Dando a conocer la influencia del monopolio comercial, el proceso histórico social, la importancia de productos manufactureros y los cambios operados en la región valenciana.

Ese proceso de industrialización, logrará su cometido gracias a la existencia de una clase social dominante formada por financistas industriales, como lo son Domingo Antonio Olavarría el mejor representante de la tendencia que llevará a Valencia a convertirse en polo de crecimiento económico, siendo el creador de los Telares Valencia; también Don Ernesto L. Branger Orzattoni, los hermanos Joly, el estadounidense Mr. Miguel T. Dooley, Carlos Stelling, Guillermo Degwitz y Temístocles López entre otros no menos importantes que le destacan a la Región de Valencia un importante centro de desarrollo económico para el país.

Valencia a partir de este impulso industrial, se convierte en la zona de crecimiento económico – social y para hacer receptora de contingentes humanos provenientes del campo y de zonas aledañas que se integran en la ciudad y sirven de enriquecimiento del proceso socio – cultural, destacándose de manera más significativa por su poderío económico. A ello se le suman los factores que facilitaron el inicio de este proceso, tales como la posición geográfica, la cercanía al puerto y el poseer recursos humanos indispensables para el desarrollo industrial.

De ahí, que las primeras fábricas textiles, tenerías, droguerías y por extensión los servicios comerciales y financieros, todos combinados con el crecimiento de las estructuras, permitieron acumular el capital en manos de un grupo reducido que dominó los sectores vinculados a la actividad agro exportadora. Todo este proceso cambia las estructuras económicas – sociales – políticas a nivel Local, Regional y Nacional.

Y ante la diversidad de problemas que aquejan mundialmente a la humanidad, tales como la pobreza extrema, el resquebrajamiento de los principios y valores sociales y ambientales, el deterioro de los recursos naturales entre otros, se ha hecho una concientización, para todos aquellos que pertenecen a una sociedad, como son la familia, y las instituciones en general, en replantearse, su inserción a través de iniciativas socialmente responsables para combatir la indiferencia a situaciones que le rodeen, y que no les son totalmente ajenas y que terminan amenazándolas, afectando el entorno interno, externo y por ende el de las generaciones del futuro.

Según Ojeda (2004). Se puede observar lo que se presenta ante esta realidad que nos acosa a nivel global, según lo que señala, *“Son notorios los problemas que afectan actualmente a todas las sociedades, especialmente a América Latina y el Caribe ante la preocupante indiferencia social, sobre todo en aspectos relacionados con las prácticas responsables,”* (p.2)

Analizando en profundidad el contexto general del país, en buscar respuestas ante esta problemática económica y social, la cual ha llevado en los últimos años surjan diferentes iniciativas mundiales, que ha impulsado a organizaciones a dar los primeros pasos para interactuar con su entorno, en principio a través de acciones aisladas y puntuales, cuyos fines eran colaborar con el ambiente, el empleo y las obras sociales, pasando a ser un componente estratégico de las empresas.

Todos estos propósitos de las acciones antes señaladas, se fundamentan en lograr un impacto social positivo en las comunidades, el cual se planteará en la presente investigación como el aporte humano que ha desarrollado la empresa Protinal a la Sociedad Carabobeña, a través de la Responsabilidad Social Empresarial, que ha surgido en diferentes instituciones tanto públicas como privadas, desarrollando iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas.

El presente trabajo de grado, esta estructurado en IV Capítulos, que se resumen así:

El Capítulo I. Referido al planteamiento del problema que explica el desarrollo económico, social y comercial de las empresas a nivel mundial, latinoamericano y venezolano, destacando la integración del bienestar de los trabajadores de una empresa y de la comunidad a través de la Responsabilidad Social Empresarial. Dividido en la formulación de preguntas que van dar respuestas a este capítulo, por medio de la formulación de un objetivo general y cinco objetivos específicos debidamente justificados.

El Capítulo II. Desarrolla el marco teórico, donde se establecen los antecedentes de la investigación, basado en siete autores que han sido pertinentes para este trabajo, proporcionándoles elementos importantes a nivel teórico y metodológico sobre la contribución que tiene la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los trabajadores y el desarrollo humano de una localidad o una región. Seguido de sus bases teóricas, conceptuales y legales sustentando el principal objetivo de este estudio.

El Capítulo III. Hace referencia al marco metodológico del estudio, el cual se ubica en la modalidad de la Investigación Histórica, resaltando a la Historia Local y Regional, a través de un diseño Bibliográfico Documental, con el apoyo de fuentes primarias y secundarias, entre las entrevistas y cuestionarios, aplicado por medio de un cuadro metodológico que parte de las distintas variables: La información Socio-Histórica; La Responsabilidad Social Empresarial, La Empresa Protinal y el Desarrollo Humano. Entre otras técnicas usadas como los documentos bibliográficos, hemerográficos, fotográficos y la web.

El Capítulo IV. Este agrupa los resultados de la Información socio-histórica de la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa Protinal para el desarrollo de la sociedad carabobeña, describiendo la creación de la empresa Protinal/Proagro, por Eugenio Mendoza, empresario destacado por sus negocios y sus ideales hacia sociedad, basándose en el termino de la Responsabilidad Social Empresarial, tema de la actualidad en beneficio a la Gestión de Recursos Humanos, Impacto Ambiental , Comunidades Locales, Socios Comerciales – Clientes – Proveedores y Derechos Humanos, a nivel Mundial y en Venezuela.

Así mismo se destacan aquellos aportes generados por la empresa Protinal en la ciudad de Valencia, durante la primera década a partir de su fundación, además de su importancia social y del impacto histórico en su gestión de Responsabilidad Social Empresarial, por medio de una serie de programas dirigidos a los trabajadores y a la comunidad, demostrando las acciones sociales dentro del Estado Carabobo y el país.

CAPITULO I

Planteamiento del Problema

El desarrollo económico y comercial de los mercados mundiales han planteado nuevas estrategias para las empresas, destacando, no solo la riqueza y la competencia en el mercado, sino en efecto en el cambio social desde el lugar que se encuentre cualquier empresa, integrando así, al sector estatal, la gestión empresarial y el bienestar social.

Un modelo de planificación estratégico que comienzan adoptar los países desarrollados después de la Segunda Guerra Mundial, debido al gran desequilibrio económico, político y social que deja este proceso histórico para mediados del siglo XX. En donde el Sector Industrial comienza a formar parte de la globalización económica – social, llevando su acciones sociales, como una herramienta de la mano con las sociedades que les rodea.

En su ámbito empresarial, no sólo se van a centrar en la producción económica, sino a la vez a resolver las necesidades de los sectores más desasistido, generando un valor agregado social y económico en aquellos espacios con falta de integración y bienestar comunitario, desde adentro hacia afuera, creándose así de una forma directa al entorno *La Responsabilidad Social Empresarial*. Como lo señala Socorro (2009),

“La responsabilidad social surge de la evolución del pensamiento humano y con él la aceptación de que todos estamos interconectados y relacionados y que, por lo tanto, no hay nada que se realice, ninguna acción independiente, que no afecta al colectivo. Una vez que se llega a ese nivel de conciencia de las actividades que se realizan en una empresa están orientadas a generar utilidad económica y de impacto social a través del bienestar de sus trabajadores y los aportes que, de manera voluntaria ofrezca a la comunidad”. (s/p)

Siendo un mecanismo de protección por parte de las empresas para la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social a nivel económico y ambiental, originando sociedades organizadas. Convirtiéndose la *Responsabilidad Social Empresarial* en la nueva estrategia corporativa del siglo XXI, dentro de todas las tendencias de administración y gerencia.

Englobando una serie de obligaciones internas y externas del entorno empresarial; De esta manera, a nivel mundial la Responsabilidad Social Empresarial refleja la importancia que tienen las organizaciones sin fines de lucro en la economía de los países desarrollados, convirtiéndose en una filantropía digna al crecimiento del ser obrero, empleado y comunidad, para fortalecimiento de una empresa, creando actualmente una competencia dentro del sector industrial entre empresas, así como Martínez (2007), cita a Cardozo (2003), “*esta competitividad ha implicado establecerse más allá de su estricta lógica de generación de riqueza y empleo, a efecto de reorientar su rol en agentes de cambio y desarrollo para las comunidades en las cuales se desenvuelven*”, explicando la relación existente entre la empresa y la comunidad.

Es ética de una empresa, el servir a los trabajadores y su comunidad, en el servicio, respeto de derechos humanos, respeto al ambiente y cumplir con las leyes establecidas, reglamentos, normas y costumbres internas y externas. Sin embargo, el

desarrollo de todo este auge de crecimiento socio - económico fue generándose en Europa, donde iniciaron organismos que hicieran cumplir esta nueva doctrina empresarial, tales como lo es La Unión Europea (U.E), La Organización de la Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, llegando hasta la actualidad en crearse pactos mundiales, en donde las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones dentro de los principios establecidos para la *Responsabilidad Social Empresarial*. Así como lo describe (CE) Comisión Europea (2001),

“la mayoría de las definiciones de un comportamiento empresarial socialmente responsable hacen referencia al carácter voluntario de su asunción por la empresa. La comisión Europea se ha posicionado definitivamente a favor de este acercamiento cuando afirma que la Responsabilidad Social de la empresa implica la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. p 366.

Las acciones que las empresas realicen dentro del marco de la RSE no sólo impactan a la organización sino también directamente a la persona, en todos los ámbitos en la cual se desenvuelve, influye en los trabajadores directos e indirectos, en los entornos cercanos tales como familia, amigos, socios, clientes, consumidores, proveedores, entre otros. Cada uno de los programas generado por las empresas y por ende las acciones que las mismas ejecutan en las diversas áreas causa impacto en la gente. Según como lo señala Pizzolante (2002),

“Es frecuente encontrarnos con empresas que desarrollan exitosos programas o proyectos de Responsabilidad Social Empresarial, pero son Socialmente Irresponsables”. Esto asociado a hechos que tiene que ver con aspectos notorios o no, en la forma de tratar al personal, relacionarse con la comunidad y las decisiones que mantienen con cada uno de los integrantes del entorno. p.43.

La Responsabilidad Social Empresarial impacta a la gente que está interna y externamente en la organización, todas las acciones que la organización planifique y ejecute tiene una razón de ser así como un objetivo de impacto, la RSE es un proceso que involucra a muchos actores y las acciones existentes en los entornos sociales son de gran influencia para el desempeño tanto personal como profesional, el modelaje y la observación, procesos básicos para el aprendizaje, son mecanismos usados por las personas para adquirir información del entorno, adaptarlas y reajustarlas. Las organizaciones a través de sus programas de RSE son modelos tanto para sus trabajadores como para la comunidad, es por medio de este que los resultados pueden lograrse y ser recíprocos para la organización, para la sociedad así como al ser humano. Así lo cita de Pizzolante (ibídem), donde señala:

“Una condición, para el modelaje responsable del entorno donde operamos, es la forma como construimos la percepción de nuestra área de trabajo, a partir del liderazgo que asumimos con nuestras actuaciones, pensar, reflexionar y encontrar un justo balance para comprender; humildad para aceptar y habilidad para armonizar, pero ello exige reparar, muchas veces, los daños psicológicos que el ambiente, organizaciones y nuestras actuaciones han generado dentro y fuera de la empresa y así renovar con brío nuestras reservas de recursos emocionales y, con profunda honestidad, recalibrar nuestra brújula moral para modelar el entorno donde queremos competir en forma responsable y garantizar la sostenibilidad de nuestro proyecto profesional y personal, dentro y fuera de la empresa.” (p.43)

La responsabilidad social empresarial debe arrancar desde adentro de la organización, con su propia gente a la par con el entorno social y familiar, por medio de diversos planes estratégicos, la misma debe tomar en cuenta las necesidades internas de su personal (aquellas que pueda o no satisfacer), la cultura y clima organizacional, involucrando aquí factores claves tales como valores, principios, ética, sentido de pertenencia, metas y objetivos; considerar que la organización está formada por personas, cada una de ellas con sus necesidades propias así como otras más colectivas.

Para los países subdesarrollados como los de América Latina, principalmente Venezuela, este auge de desarrollo humanitario por parte del sector industrial privado lo emprende un empresario, Eugenio Mendoza Goiticoa, primer líder empresarial del país, que tras su gerencia fundó varias empresas que dieron el más alto nivel de empleos a mediados del siglo XX, como fue el caso de *Protinal*, originando la creación de instituciones dedicadas a la acción social, capaces de generar sus propios ingresos, desarrollando el concepto de la sustentabilidad y que hoy está en boga a nivel mundial, con el término de la *Responsabilidad Social Empresarial*.

Inversión social empresaria, así como lo expresa Vogeler (2004), en uno de sus tantos discursos, haciendo remembranzas de las palabras de Eugenio Mendoza Goiticoa , *“el ejercicio de la profesión no debe estar dirigido únicamente al beneficio personal; debe manifestarse en un profundo espíritu de servicio y una constante preocupación frente a las grandes necesidades que nos rodean”*.

Hecho, que en sus 40 años de trabajo, en su labor gerencial, económica y social que había alcanzado, acompañado de instituciones como Fedecámaras, la Asociación Bancaria y la Asociación Pro- Venezuela, realizó una intervención dirigida al sistema libre de empresa, así como lo enfatiza Alarico, (2006) lo siguiente,

“A lo largo de esta evolución podemos apreciar, a grandes rasgos, dos características principales. Primero, una constante labor constructiva destinada a crear riqueza, abrir fuentes de trabajo y consolidar la propia estructura empresarial. Luego, aparece la preocupación de la empresa `privada frente a los problemas sociales del país, ante los cuales desarrolla una pujante acción que ya beneficia a millares de venezolanos de los sectores menos favorecidos...” p. 77

Retrocediendo al inicio industrial en Venezuela, se puede observar, que el estudio de los procesos económicos ha ido en pro del interés individual, sin involucrar a las realidades sociales, si generaron empleo, pero no tomaron en cuenta el entorno en donde lo generaron, con finalidad de producción sin ir más allá del ser social quien produce.

Tomando en cuenta la historia industrial en el país, las estructuras económicas, sociales y políticas a nivel Local, Regional y Nacional fueron cambiando de un cierto modo, con la inserción de la manufactura empresarial como progreso generador de la Nación; Ya que el movimiento industrial ocurrido durante los años 1868 – 1900, hace énfasis en el crecimiento demográfico; en donde se ocupan espacios, logrando incidencia significativa en el proceso socio-cultural de principales ciudades como lo es la de Valencia, apareciendo una clase dominante establecida entre los años 1900-1945, con intereses que corresponden al desarrollo económico, impulsado por las políticas exteriores en consecuencia de la Segunda Guerra Mundial.

De esta manera Protinal se instala en Valencia en el año de 1944, por Eugenio Mendoza, hombre que indicó el camino de la avicultura en Venezuela, fundando muchas empresas en el ramo de la avícola y la agrícola.

Hoy la empresa Proagro C.A., y Protinal están dedicadas al sector de alimentos pecuarios, comenzando a surgir como compañías a partir de un pequeño Departamento de la firma de Eugenio Mendoza, el cual comienza a manejar las exportaciones avícolas del país con excelentes resultados, siendo uno de los factores esenciales en la recuperación de esta actividad, que constituye una notable fuente de proteína para la alimentación del pueblo.

Demostrando el impacto que generó esta empresa para la población valenciana a través de la Responsabilidad Social Empresarial como aporte al desarrollo humano, a su región y a sus vías aledañas al progreso económico del país. Tomándose en cuenta la evolución histórica de la empresa, los aportes históricos y sociales generados a la sociedad y dando a conocer a la sociedad carabobeña la labor que ha venido desarrollando esta gran compañía para la sociedad carabobeña.

Formulación del Problema

1. ¿Cuál ha sido el proceso histórico la empresa *Protinal* desde sus inicios?
2. ¿Qué aportes y beneficios sociales ha generado *Protinal* a la sociedad carabobeña?
3. ¿Cómo se agrupan los aportes históricos y sociales de *Protinal* a la Sociedad carabobeña?
4. ¿Cuál es la Importancia social e impacto histórico de la empres *Protinal* en su gestión de Responsabilidad Social Empresarial?
5. ¿Cuáles han sido los aportes tangibles del impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito comunitario – comunal?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Sistematizar la Información socio – histórica del impacto de la Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Protinal en el desarrollo humano de la sociedad carabobeña.

Objetivos Específicos

1. Describir la evolución histórica de la Empresa Protinal y desarrollo económico en el país.
2. Describir la evolución de la Responsabilidad Social en el Mundo, Latinoamérica y Venezuela.
3. Destacar los aportes de la Responsabilidad Social de la Empresa Protinal a la sociedad carabobeña.
4. Determinar la importancia social e impacto histórico de la Empresa Protinal en su gestión de Responsabilidad Social.
5. Identificar los aportes tangibles del impacto de la Responsabilidad Social en el ámbito comunitario-comunal.

Justificación

Esta investigación reviste su importancia socio económica puesto que la Empresa *Protinal* ha tenido en el Estado Carabobo un posicionamiento económico importante a lo largo de los 66 años de su fundación. Empresa que ha generado innumerables fuentes de empleo, expandida por todo el territorio venezolano, a lo largo de su vida empresarial.

De esta forma, se considera que la investigación permite dar a conocer la trascendencia comunitaria de *Protinal* y los beneficios que ella ha traído a miles de pobladores y visitantes, a través de Instalaciones deportivas, fundaciones sociales, servicios médicos, zonas residenciales, entre otros, son algunos de sus aportes, sin olvidar el aspecto tecno-industrial y económico.

De igual manera, se hace pertinente este estudio, por cuanto en la actualidad la legislación venezolana cumple con normativas mundiales, estimulando, por una parte, y obligando por otra, a las personas jurídicas a dar solución a las necesidades sociales de las comunidades. En tal sentido, este trabajo se hace relevante, ya que no existe información condensada sobre los aportes de la Responsabilidad Social de la Empresa *Protinal* a lo largo de su existencia. Motivo por el cual, se pretende dar respuesta efectiva a esta inquietud socio – histórica.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

El tema de la investigación no ha tenido estudios directos en relación a la empresa de Protinal. Sin embargo, se han ubicado trabajos que demuestran una inclinación a lo que se quiere demostrar en este estudio. A nivel industrial, tenemos a Dorotea Melchor, (1.992), con su estudio, “La Industrialización en Venezuela”, reseñando los pasos del desarrollo industrial venezolano entre 1.920 y 1.992, según los diferentes sectores, relacionándolos con los cambios en la renta petrolera y en la configuración socio-política del Estado.

El estudio del Economista. Rafael Lucena Castellano, “Proceso de industrialización y desarrollo urbanístico de la zona sur de la ciudad de Valencia”, describiendo la realidad social y económica que se vive en la región de Valencia, la cual presenta , según su estudio un grave problema de bienestar y seguridad, como lo es el empuje urbanístico deformado en la zona sur de la ciudad.

Refiriéndonos más hacia el proceso de la agroindustria Agustín Morales E., (2.002), en “Reorganización agroindustrial y estrategias empresariales: El caso de la industria agroalimentaria de grasas y aceites en Venezuela” muestra el proceso generador de empleos a través de la industria agroalimentaria Nacional, analizando la estructura y funcionamiento desempeñado en un contexto histórico.

Haciendo mención de los trabajos relacionados con la industria en el país y la región, a través de la comunidad y la sociedad, que son los primeros en presenciar la cooperación y acciones solidarias de algunas empresas por medio de la Responsabilidad Social, que es la base principal como punto de partida para

desarrollar este trabajo, así lo demuestra Marín, K. (2003), donde realizó una investigación sobre la Responsabilidad Social de la Empresa, “Responsabilidad Social Empresarial como valor primario de reputación corporativa”, desde una perspectiva de las comunicaciones integradas, Tesis de Especialización en la Universidad Metropolitana en Caracas, cuyo objetivo fue analizar el tema de la RSE en sus diferentes concepciones y en el impacto de ésta como valor primario de la percepción e imagen corporativa, incluyendo entre sus aspectos resaltantes la Responsabilidad Social de una empresa que genera un desarrollo humano integral, debido a que permite a los trabajadores un desarrollo profesional, una meritocracia, una motivación y una mayor responsabilidad como personas y con la organización donde labora.

Demostrando que la Responsabilidad Social debe ser asumida por la empresa desde el ámbito interno como el externo, considerando la reputación de una organización como un intangible muy valioso para la organización empresarial. Donde la presente investigación, confirmó que la participación de los trabajadores en los programas derivados de la Responsabilidad social, y que tiene efectos favorables en las personas, permitiéndolos ser utilizados como guía para la investigación planteada, toda vez, que involucra al recurso humano como pilar para la creación de un Programa de Voluntariado en la Organización.

Tallaferro N. (2006), desarrolla también, un “Diseño de un programa de voluntariado corporativo en concordancia al valor de de la Responsabilidad Social de CANTV”, región central de Valencia - Estado Carabobo. El cual, presentó como objetivo general el proponer un programa de voluntariado corporativo, en concordancia al valor de la Responsabilidad Social de CANTV; en Valencia. Investigación que se ubica dentro de los criterios y características de un proyecto factible con un nivel de tipo descriptivo y un diseño no experimental, la técnica para la recolección de datos fue por medio de la encuesta a través de preguntas cerradas y

dicotómicas, aplicada a una muestra de 91 trabajadores seleccionados aleatoriamente de una población de 350.

Una vez obtenidos los resultados del instrumento aplicado y de la revisión documental, se llegó a la siguiente conclusión: existen en CANTV suficientes elementos que conllevan a desarrollar en la misma el valor de la Responsabilidad Social. Los trabajadores se encuentran motivados en formar parte de un programa de Voluntariado Corporativo, como un aporte al valor de la Responsabilidad Social de CANTV, contribuyendo a través de este, a la solución de los problemas que actualmente afronta la sociedad venezolana.

Por otra parte, se puede observar los diferentes políticas empresariales que aportan el bienestar de una determinada sociedad, y que ha pasado como fenómeno social histórico a través de los aportes generados por diversas organizaciones empresariales, sin apartar su relación psicosocial así como lo plantea Alvarado B. (2009), en “La ética como valor fundamental en la gestión de Responsabilidad social desarrollada por TRIPOLIVEN C.A., Morón – Estado Carabobo.

Esta investigación tuvo como objetivo general “Proponer la ética como valor fundamental para describir la gestión de la Responsabilidad Social que desarrolla la empresa TRIPOLIVEN, C.A., ubicada en Morón – Estado Carabobo. Y tiene como necesidad incorporar el componente ético para la construcción de los valores al personal y una correcta planificación estratégica, en donde la gerencia que surgen, producto de la globalización y demás aspectos cambiantes, así como alinear las estrategias hacia el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma SGE 21:2005 (Sistema de la Gestión Ética y Socialmente Responsable).

A través de estas referencias se pudo desarrollar la incidencia histórica que han tenido la Responsabilidad Social en Venezuela principalmente en la región

valenciana, investigación realizada a través de la Empresa Protinal, ente económico institucional que ha alcanzado más de medio siglo como aporte al desarrollo humano de la sociedad venezolana y en especial la carabobeña en su entorno social y ambiental.

Así mismo, Hipólito, E y Palacios, J (2006). “La gerencia pública y la responsabilidad social”. Trabajo de grado presentado en la UNEFA y cuyo investigativo propósito fue analizar la concepción de responsabilidad social que orienta la gestión pública en la Vicepresidencia de la República Bolivariana de Venezuela, durante el período 2003- 2006.

En cuanto a la Metodología, se enmarcó dentro de la modalidad de las ciencias fácticas, fundamentado en una investigación no experimental, cuantitativa, de diseño documental y de campo, de carácter descriptivo. Como conclusión, se puede indicar que dentro de la Vicepresidencia de la República, existen elementos de gestión social que según los teóricos forman parte de la responsabilidad social, para lo cual se recomienda establecer un compromiso entre la Vicepresidencia de la República, las autoridades y personas involucradas en los procesos y acciones de Responsabilidad Social, para dar cumplimiento a los preceptos que caracterizan a una institución como socialmente responsable, y lograr un impacto positivo hacia los individuos.

Esta investigación resultó interesante, ya que enmarca la responsabilidad social empresarial en una organización pública, lo cual evidencia que las acciones sociales están presentes en cualquier organización independientemente del sector al que pertenezcan público o privado, que igualmente sus trabajadores requieren acciones sociales siendo importante para que las mismas sean realmente eficientes, el compromiso y participación de todos los que forman parte de la organización al igual

que el Estado no se desliga de su rol como actor clave para la ejecución de la responsabilidad social, el cual va más allá del establecimiento de leyes o normativas.

Hernández, R (2005), “Las prácticas de responsabilidad social de las organizaciones manufactureras del estado Carabobo y su contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Caso: ensambladores de vehículos”. Estudio realizado en la Universidad de Carabobo. El objetivo del trabajo consistió en diagnosticar los tipos y las prácticas de responsabilidad social de las organizaciones manufactureras del estado Carabobo y su contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

La metodología empleada en el estudio propuesto, se adecuó a los propósitos de la investigación descriptiva y se adoptó la modalidad cualitativa, se trabajó únicamente a nivel de interpretación así como análisis de la información. El diseño asumido fue el bibliográfico o documental, al obtener los datos a partir de la aplicación de técnicas documentales (observación documental, lectura evaluativa y resumen analítico). Tanto para el análisis como para la interpretación de la información, se utilizaron las técnicas de análisis de contenido y semiológico. De los análisis obtenidos en la investigación se precisó el auge que está adquiriendo en Venezuela las normas de responsabilidad social, como un mecanismo para la defensa y contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Generando como conclusión que las prácticas actualmente en Venezuela son débiles y que debe ser una adopción voluntaria por parte de las organizaciones siendo importante que exista voluntad por parte del empresariado en comprometerse en pro del bienestar a los trabajadores a través de acciones de responsabilidad social.

Estas investigación brindaron aportes al presente estudio ya que proporcionó elementos importantes a nivel teórico y metodológico sobre la contribución que tiene la responsabilidad social empresarial en la calidad de vida de los trabajadores

evidenciando que efectivamente es necesario que las organizaciones realicen actividades de tipo social para contribuir al bienestar de los trabajadores, pero que las mismas deben ser de forma voluntaria.

Ahora bien, una vez de haber visto las investigaciones relacionadas con el estudio, el siguiente punto servirá de base para el desarrollo de los objetivos del trabajo.

2.2. Bases Teóricas

El valor de la ciencia, natural o social, se desarrolla en busca de conocimientos dirigidos hacia un horizonte y un fin, más allá de la probabilidad de un conocimiento histórico, necesario para encontrar soluciones a los problemas socio históricos que afectan a una sociedad humana, desde el campo de la geografía, la política, la sociología, la economía y la educación. En este sentido en el que la historia es ciencia del tiempo futuro. Basándose no nada más en una historia Mundial, económica, política, militar y cultural, sino más bien en una historia regional y local. Definiendo el espacio de estudio para el historiador de forma macro a micro, de forma mundial, continental, supranacional, nacional, regional y local.

Considerando que una región histórica es el lugar que puede existir en la memoria colectiva de un pueblo y va más allá de la división política – territorial, donde una comunidad ha implementado una serie de costumbres, leyes, religión, política y ha permanecido sólidamente en esos espacios de un tiempo determinado, teniendo un centro o lugar jerarquizado que le permite o le permitió desarrollar y continuar su evolución, tomando en cuenta los recursos naturales y los conocimientos adquiridos.

Así lo señala Medina (1992), en nombrar el señor de la microhistoria “Luís González y González” y siendo ahora él, el segundo en Venezuela después de Ortega en desarrollar la historia desde una familia, un registro parroquial, un notariado, crónicas de viajes, censos, informes de autoridades locales, periódicos y tradiciones orales. Investigación que se desarrolla por una fuente como objetivo principal del historiador, dándose una serie de tipos, como es el caso de uno de los más importantes “La Prensa”. Así como también fuentes secundarias y terciarias que forman parte de la nutriente materia prima para un trabajo.

Obteniendo el objeto de estudio de la Historia Local y Regional, que parte desde La Región Histórica, término que se ha determinado como los estudios realizados dentro de un espacio reducido al todo establecido en una Nación, sin embargo, su desarrollo como formación de un Estado puede ir inmerso en la relatividad de los fenómenos que puedan generarse en ella, desde el país, relacionados a las políticas económicas, culturales y sociales que se establezcan, pero el determinado uso de su espacio, también puede incurrir en las situaciones que se presenten en una localidad.

Produciendo un arraigado estudio histórico por las características que conforman la cotidianita cultural, política y económica, así como ya se explicó anteriormente, interactuando no nada más en un lugar o región determinada, sino con las relaciones que pueda tener con otra, creándose un hiterland, caracterizado por la vinculación económica – mercantil y sociocultural entre las regiones, haciendo predominio e influencia de una ciudad que actúa como centro jerarquizante.

Jerarquización que nada más no se puede dar en una región, sino en una subregión determinada, microregión o localidad, teniendo la homogeneidad y heterogeneidad en el proceso histórico, factores que estructuran la conformación de circuitos entre lugares, definiéndolo como una región nodal.

Creando así la contribución que tiene la región a la Nación por un proceso de globalización, destacando un análisis socio – histórico de la actualidad por el esquema generado por un sistema capitalista mundial que influye en la Nación, en la región o en la localidad.

Recordando que la historia de Venezuela, ha sido parcializada por una sectorización de periodos en la trascendencia de la economía que ha desarrollado un país, sin importar el mínimo espacio que en ocasiones no entra en la realidad de contribuir, en el todo de una Nación, pero que puede generar otros elementos de importancia para investigaciones históricas, por medio de una memoria colectiva, de una relación estrecha entre el hombre – medio, por la formación económica – social – cultural, por el mercado interno o la ciudad como centro nodal, así como lo señala Cardozo (1994),

“...un área con características comunes, producto de una lenta gestación y fraguado de vínculos económicos y socio – culturales entre los paisajes humanos, y el predominio de una ciudad que actúa como centro jerarquizante: una región nodal aglutinada durante un período de larga duración...” p. 11

Por lo tanto se puede dar a demostrar el predominio de factores que conforman el comportamiento de una región, como es el caso de la ciudad de Valencia, focalizado con la empresa Protinal como ente generador de cambios para la ciudad en sus inicios de producción. Así lo señala el marxismo en la historiografía, un método de análisis marxista de todo proceso histórico tiene como eje la dialéctica, partiendo más allá de la realidad, como pretendía Hegel, “en el movimiento de las ideas sino en las condiciones materiales básicas”, señalado por Martínez Roca (1.971), “La dialéctica en Marx”. Debido a que las relaciones de producción son la

categoría absolutamente distintiva de cada estadio histórico, demostrando que tales relaciones de producción son un reflejo del estado de las fuerzas productivas, generando un cambio histórico en el estudio a desarrollar.

Harwich Vallenilla (1993), cita a Marc Bloch con su argumento en el ensayo “De la Historia de las Sociedades a la Historia de las Mentalidades” donde él hace referencia a la esclavitud como primer fenómeno de carácter económico, que resuelve al capitalismo como gran instrumento, de acuerdo a los intereses de la producción, hecho que permite “el proceso” dentro de una sociedad determinada para logra un cambio dinámico y adecuado a las necesidades de dicha sociedad. De esta forma se puede comparar cómo la instauración de una empresa consolidada a mediados del siglo XX, contribuye al arranque de una transformación que caracteriza hoy al parque industrial más grande en Venezuela, y que tiene como sede a Valencia, capital del Estado Carabobo y eje central como punto estratégico para el occidente, oriente, norte y sur del país.

De acuerdo al contexto histórico cabe destacar que los continentes, los países, las regiones y las localidades están actualmente en busca de respuestas ante la problemática económica y social que han presenciado las sociedades en el devenir histórico, lo cual ha hecho que en los últimos años surjan diferentes iniciativas mundiales que han impulsado a las organizaciones a dar los primeros pasos para interactuar con su entorno, en principio a través de acciones aisladas y puntuales, cuyos fines eran colaborar con el ambiente, empleo y obras sociales, pasando hacer un componente estratégico de las empresas, tratando de involucrarse en el desarrollo integral de la comunidad de una manera proactiva, provocando así la integración con la sociedad civil y los gobiernos locales, regionales y nacionales, de manera de actuar anticipadamente y desarrollar planes acordes con las realidades existentes en el entorno como la salud, el ambiente, la educación y el desarrollo de la dinámica económica.

Como lo desarrolla la teoría de Arqueología Industrial, el cual demuestra el estudio de las relaciones sociales propias del sistema de producción capitalista, en donde se encarga del estudio de los seres humanos y su interacción entre ellos mismos, en el marco del sistema de producción capitalista, tomando en cuenta, no nada más las edificaciones industriales sino también los fenómenos relacionados, como los conflictos bélicos, sociales o los avances médicos, científicos y tecnológicos. Así como las expresiones propias de los individuos que integraban la sociedad capitalista.

De esta forma se puede mencionar como la teoría de la Responsabilidad Social, funciona como un medio, en el cual los empresarios puedan tener un compromiso a la participación activa del desarrollo sostenible desde una Región del país que pertenecemos o del mundo. Siendo la empresa un ser vivo dentro de las sociedades, asumiendo su rol como agente de cambio para mejorar el entorno en el que se desenvuelve y así lograr un país económicamente próspero.

Considerando esta teoría, la empresa y la sociedad se relacionan para un fin en común, que es, el establecer los valores fundamentales para el avance de una localidad, región o país, inclinados a las transformaciones sociales, educativas y económicas, dentro del entorno social y ambiental. Rescatando de esta manera los valores humanos, que han sido tema de debates a nivel internacional, dirigidos por organizaciones mundiales, como lo son, Organización de la Naciones Unidas (ONU); Organización Internacional del Trabajo (OIT); que entran en los Objetivos del Milenio, Pacto Global, entre otros.

En este orden de ideas, la iniciativa de las Naciones Unidas “Pacto Mundial” (2009), plantea 10 principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas de la Responsabilidad Social, basándose en:

- **Derechos Humanos** (Declaración Internacional de los Derechos Humanos).

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional;

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

- **Normas Laborales** (Principios de Organización Internacional del trabajo),
Derechos del trabajo.

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

Principio 5: Las empresas deben de abolir de forma efectiva el trabajo infantil;

Principio 6: Las empresas deben de eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

- **Ambiente** (Administración de Recursos Naturales, Control de Contaminación y Manejo de Desechos).

Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;

Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;

Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

- **Lucha contra la corrupción** (Convención de las naciones Unidas contra la Corrupción).

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

2.2.1 Referencias Históricas de la Responsabilidad Social Empresarial y situación actual.

A fin de brindar un conocimiento más global del tema de RSE es prioritario realizar un marco referencial de su origen, de dónde surge y el por qué de su importancia en los actuales momentos, ya que este término no es nuevo, el mismo se ha venido desarrollando paulatinamente en función a las necesidades internas de la organización como a las emanadas por el entorno.

Son muchos los factores que pueden considerarse claves para el surgimiento de la responsabilidad social empresarial, por un lado los relacionados con el medio ambiente su impacto y deterioro producido por las organizaciones, los asociados a la calidad de vida del trabajador, jornadas extensas de trabajo, subordinación, subcontratación, beneficios y desmejoras que influyen no sólo en la vida del propio trabajador sino de su núcleo familiar y por otro lado del entorno social, sector demandante a las organizaciones quienes se encargan, a través de sus acciones y voces, exigir cada día más a las empresas el desarrollo y mejora social, económica, educativa, cultura entre otras, de la comunidad donde tienen presencia.

Según Bestraten y Pujol (2004:245), los antecedentes históricos de la RSE se remontan a los siglos pasados, relacionándose con el surgimiento de las organizaciones quienes conjugaban capital y trabajo como factor fundamental para las riquezas y acciones lucrativas, asociado principalmente a la Revolución Industrial, siendo en dichos entornos donde se evidenciaba la dureza extrema, lo que dio surgimiento a diferentes actores que orientados a la naturaleza humana generaron acciones para producir cambios, aparecen empresarios como Robert Owen y otros que simbolizaron muchos de los hilos conductores del pensamiento del siglo, demostrando que la producción puede ser eficiente y responsable, pero considerando al ser humano, introdujeron diversidad de medidas de bienestar, que comprendían la sanidad pública y la educación, desterrando el trabajo infantil y las condiciones penosas.

Así como estas acciones, también en el resto de los países europeos comenzaron a surgir movimientos y actividades en pro de proteger en un principio al trabajador y posteriormente se fue distribuyendo a diversos sectores de la sociedad. Como por ejemplo en España con la Colonia de Guell de Santa Coloma de Cervelló (Barcelona), importante patrimonio arquitectónico que deja constancia de las condiciones de vida de las familias de los trabajadores, con escuelas, centros sanitarios y lugares de esparcimiento, reflejando la visión paternalista de empresarios de aquellas épocas.

A continuación se presentan algunos de los factores que dieron origen a lo hoy conocido como responsabilidad social empresarial.

- La valoración del trabajador como factor fundamental para la rentabilidad y logros.
- El desarrollo de su entorno social.
- Realizar acciones para generar impacto en el bienestar del trabajador, a través de cambios relacionados en aspectos como vivienda, salud, educación y cultura,

elementos claves para la calidad de vida del trabajador, siendo así organizaciones rentables y responsables a la vez.

Por su parte Puterman (2005), señala que a los orígenes de la RSE se asocian otros factores que establecen diferencias en la sociedad, evidenciando la necesidad de que las organizaciones generen acciones en pro de la mejora, el desarrollo propio y colectivo. Entre estos factores que dieron origen se encuentran:

- La desigualdad social del momento asociado esto al poder adquisitivo, posibilidades de estudio para unos más que otros.
- El deterioro del medio ambiente provocado por la actividad industrial.
- La existencia de códigos, normas, guías e indicadores de gestión que evidencian las acciones de la organización.
- Las presiones por los maltratos y abusos existentes o divulgados.
- Pobreza económica, bajo poder adquisitivo, impacto familiar.

Como se puede apreciar existen múltiples factores que de forma indirecta dieron origen a lo que hoy en día se llama Responsabilidad Social Empresarial. En un principio eran acciones focalizadas a realzar el valor humano dentro de las organizaciones, sus deberes y derechos como personas, considerando que para el logro de los objetivos y establecimientos de metas era necesario, para la época, el desarrollo de los trabajadores y por ende el mejoramiento de la calidad de vida, tanto dentro de las organizaciones como fuera de estas, dando importancia a su núcleo familiar como fuente fundamental para la estabilidad y salud tanto física como psicológica, considerar el hecho de que el desarrollo de la comunidad en todos los aspectos, salud, educación, cultura, deporte, ambiente, son factores claves que repercuten en la organización y en sus trabajadores.

Por lo tanto, se puede decir que la RSE se debe a las situaciones de bienestar ausente en los entornos organizacionales de la época, quizás falta de transparencia de algunos sectores económicos sobre las acciones realizadas y su impacto en el entorno, se puede igualmente mencionar que un factor clave está representado por la globalización y el impacto que esto ha generado en las organizaciones quienes han tenido día a día que adaptarse a las exigencias y influenciando con sus acciones a todo su entorno, es de aquí que se pueden emanar los requerimientos de la sociedad.

Todos estos aspectos pueden ser considerados como los motores principales para dar origen a las diversas acciones asociadas al desarrollo y bienestar colectivo, muchos de ellos hoy en día enmarcados dentro de la RSE, lo que hacen que las organizaciones se configuren como una de las mayores instituciones sociales para el cambio y el progreso de las sociedades sin apartar con ello el papel del Estado dentro de la misma.

Según Bestraten y Pujol (2007) es a partir de estos últimos años que la RSE ha tenido más auge a nivel mundial, a pesar que su desarrollo ha sido más evidente en diversos países de Latinoamérica y de Europa tales como (Chile, Argentina, México y España). Es en esta última década cuando se ha observado la necesidad de institucionalizar la RSE, en un principio por la posición adoptada por la propia organización y en segundo término por la exigencia tanto de la comunidad como del Estado y de la posición frente a esta necesidad que han adoptado distintos actores, dando pie a los inicios de la consolidación de que las empresas se avoquen a su capital interno y al entorno externo donde tienen operación a través de distintas acciones que generen desarrollo y beneficio, siendo al final una inversión distributiva. Igualmente han surgido posiciones por diversos organismos internacionales que en función a su razón de ser han establecido sus planteamientos, en este caso se encuentran por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo, La Comisión Europea, Global Reporting Initiative, entre otras.

De acuerdo a lo anterior se pudo tomar referencia de las principales bases teóricas que sirvieron de apoyo documental para el estudio, haciendo una conceptualización de los puntos más destacados a continuación.

2.3 Bases Conceptuales

2.3.1 Ubicación geográfica de Valencia como punto estratégico de interés económico.

Al ubicar a Venezuela en un mapa, se puede observar el punto estratégico que tiene en el continente Americano, ya que se le denomina como un país centroamericano por su gran acceso aéreo, marítimo y terrestre para el resto de otros países y continentes del mundo, y él se encuentra una distribución política de 23 Estados, 01 Distrito Federal y las Dependencias Federales.

Dentro de esta distribución política se encuentra el Estado Carabobo, nombre proveniente a una connotación paisajista, que lo describe Núñez (1981), como,

“Carabobo es la palabra que entró al río del castellano como un modesto afluente del manantial aborígen. Esa palabra nació cuando en el silencio de la sabana la brisa dejaba oír el diálogo de las palmas con el agua. Y Carabobo vino a significar el lugar donde abundaba esa palma y más tarde el lugar donde los ejércitos patriotas alcanzaron la palma de la victoria.”(p.17)

De esta forma poética el autor relata el significado figurado del nombre de este diverso Estado, histórico, político, económico y cultural. Ubicado geográficamente en el centro- norte- costero de Venezuela, en la Región Central del país. Su capital es la ciudad de Valencia, que lleva el mismo nombre de uno de sus municipios. Tiene una extensión geográfica de 4650 km² y una población para el 2011 de 2.239.222 habitantes según el Instituto Nacional de Estadísticas, (INE). Y es

el tercer estado más poblado e importante de Venezuela, siendo uno de los que registra el mayor y más rápido crecimiento económico y urbano del país.

Carabobo tiene los siguientes límites geográficos, así como lo señala (ibídem),

“: por el norte, el Mar Caribe en donde se encuentra las Islas Guaiguasa, Isla Larga, Alcatraz y otras; por el Sur, los Estados Guárico y Cojedes; por el Este, el Estado Aragua; y por el Oeste, los Estados Cojedes y Yaracuy. Dentro de estos linderos Carabobo viene a ser el penúltimo de los Estados de Venezuela en cuanto a extensión en kilómetros cuadrados.” (p.19)

Dentro del Estado Carabobo, esta la ciudad de Valencia, que es su Capital, fundada en 1555 por Alonzo Díaz Moreno. Ella tiene una altura sobre el nivel del mar que alcanza 481 metros, llegando en su parte Norte hasta 548 metros; la ciudad goza de un clima fresco y agradable gracias a los vientos alisios que soplan por las tardes a través del Abra de la Trinchera ubicada al norte de la ciudad, actualmente municipio Naguanagua.

Históricamente hablando, ha sido capital de República en tres oportunidades; en 1812, conforme a la constitución de 1811, cuando el Congreso y el Poder Ejecutivo tuvieron que trasladarse a Valencia, con motivo de la invasión de Monteverde. Luego en 1830, nuevamente se reunió aquí en Congreso Constituyente, que declaró la separación de Venezuela de la Gran Colombia y finalmente, en 1858, se reunió en el Templo San Francisco La Convención Nacional de aquel año. Como consecuencia de la caída de la llamada dinastía de los Monagas, derribada por La Revolución de Marzo, iniciada precisamente en Valencia por el general Julián Castro.

Esta ciudad fue la protagonista del inicio de la industrialización en Venezuela, ya que cuando se habla de la economía Nacional, no es posible silenciarla, debido a

los momentos difíciles que ocurrieron en el país y de pocos propicios, un grupo muy reducido de hombres con ideales del trabajo creador del bienestar colectivo, emprendieron la ardua tarea de fundar empresas industriales en un territorio que había permanecido dedicado a primitivas explotaciones agrícolas y pecuarias.

En esos momentos cruciales, tales hombres como lo son, Domingo Antonio Olavarría el mejor representante de la tendencia que llevará a Valencia a convertirse en polo de crecimiento económico, siendo el creador de los Telares Valencia; también Don Ernesto L. Branger Orzattoni, los hermanos Joly, el estadounidense Mr. Miguel T. Dooley, Carlos Stelling, Guillermo Degwitz y Temístocles López entre otros no menos importantes que le destacan a la Región de Valencia un importante centro de desarrollo económico para el país. Ellos fueron los audaces pioneros de la Industria Nacional, que serán explicados más adelante.

En la ciudad, está el Lago de Valencia, que es el recurso natural acuífero de más valor que tiene el centro del país; no solo para los Estados Carabobo y Aragua, en cuyos territorios está enmarcado, constituyendo una gran fuente de riqueza. De esta manera sus alrededores fueron asiento de importantes industrias y de unos crecimientos poblacionales establecidos por viviendas no planificadas.

Algunos historiadores dicen que la ciudad de Valencia fue fundada en las orillas del Lago de Valencia y que la fueron retirando de él, hasta ubicarla en su posición actual. Pero, la verdad histórica es que no fue la ciudad la que se retiró del Lago, sino que él se aleja de la ciudad, así como lo expresa Núñez (1981), donde cita a Oviedo y Baños, el cual dice “Valencia se fundó poco más de media (legua) de La Laguna de Tacarigua, donde se conserva hasta hoy”. Tomando en cuenta que la media legua era desde la plaza, hoy llamada Bolívar, y el lago estaba cerca del Palotal. De esta manera, el proceso de sequía que presento el Lago fue por distintos agentes modificadores del clima, como es el caso de la contaminación producida por el

hombre a través de la industria, se podría decir el auge industrial que se desarrolló a principios del siglo XX y sus barriadas aledañas a él.

2.3.2. Proceso de industrialización en la Región Central (Valencia) del Estado Carabobo.

Desde el período colonial el proceso industrial en la región de Valencia va a ir cambiando de estructuras económicas, sociales, políticas a nivel local, regional y nacional, comenzando con pequeñas empresas, como lo señala Barrios, (2002),

“se fabrican obras de alfarería, bernegales, budares, ollas, botijas, botijotes, jarros, porrones, tejas, ladrillos, panelas, adoboncitos, pimpinas y mucuras. Familias que preparaban al azulillo con el añil para blanquear ropas y otras fabricaban jabón de tierra, velas de sebo y cigarrillos de granos. La familia valenciana tejía hamacas, cubrecamas, carpetas y encajes finos. Se preparaban encurtidos, se hacía pan de maíz y dulces de pastas en almíbar, jaleas y granjerías que constituyeron la más variada, deliciosa y típica repostería regional. En Naguanagua y Mañongo se hacían las naiboas, conservas de naranja que tuvieron fama; además, se tejían cestas y canastos hechos con fibra de bambú, de caña amarga o la cocuiza.” (p. ix)

De esta forma los inicios de visión industrial en la región comienzan hacer notables para la época, donde la misma población hace uso de los propios recursos naturales que le suministra la región, además fueron protagonistas de su propia auto gestión para el crecimiento económico que pasa a tener una identificación con lo que actualmente es una de las ciudades que dos grandes parques industriales. Continuando con los productos caseros que se venían realizando, (ibídem), reseña lo siguiente,

“En el barrio las cocuizas sembraron la fibra de bambú en épocas remotas, hubo fábricas de fósforos, de sombreros de cogollo y de sacos de cobija. Las tenerías valencianas hacían suelas y pieles de las curtiembres que cubrían gran parte del territorio Nacional. Tuvieron renombre también las sillas de montar, las fajas, los cinturones, las polainas y otras obras de talabartería.” (p. x).

El desarrollo industrial del siglo XIX se basó en el propósito de explicar el movimiento histórico como transcripción inmediata de la acción humana y social que avala a Valencia como centro de manufactura; así surge la idea de esos valiosos hombres emprendedores que iniciaron la industria valenciana. Unos hijos ilustres de esta tierra, otros venidos de otras partes del mundo, dedicados a fundar empresas e industrias que sirvieron para afirmar la economía carabobeña.

Debido a que entre los siglos XIX e inicios del XX, se tiene tendencia a la agro exportación, aparecen los primeros intentos de una verdadera actividad industrial, existe el artesano, la minería, las pequeñas fábricas, hatos, haciendas y plantaciones, así como se menciona anteriormente. La instalación de estas fábricas o industrias locales, se debe a las reformas liberales dadas en el gobierno de Guzmán Blanco; se otorgan privilegios monopolísticos que luego favorecen al sector industrial durante el siglo XIX. El Estado era el agente promotor.

Valencia afirma su importancia en la primera mitad del siglo XIX, cuando se establece La Provincia de Carabobo. Aparece entonces La Ley de División Territorial de La República de Colombia, la cual quedó fragmentada en Departamentos, Provincias y Cantones, queda Venezuela dividida en dos provincias: Carabobo y Caracas. El ámbito social desafía las teorías más controversiales en torno a la historia de la humanidad. De allí se destacan síntomas de un progreso tanto para la infraestructura como para la industria.

Valencia es tomada como ciudad de importante medio de comunicación debido a lo que expresa Martínez, De Castro, (2000). En lo siguiente *“En 1878 se inaugura la primera línea telegráfica Caracas–Valencia, la vía férrea Valencia–Puerto Cabello en 1879; con ello se demuestra que Valencia es territorio de importancia para Guzmán Blanco. En 1892 se crea La Universidad.”* (p. 89)

Para 1868 surgen industrias, un total de 20 plantas con un capital más o menos de veinte millones (Bs. 20.000.000). Así comienza el cambio para la ciudad valenciana, que antes era eminentemente agrícola y pecuaria. Ese cambio deja en claro que la visión objetiva de la industria carabobeña era una construcción objetiva propia del método sistemático de trabajo y ambición de parte de hombres emprendedores; fue esa industria en formación quien proporciona los medios de vida que sustituyen los obtenidos en la agricultura y cría.

En 1870 aparecen los tranvías y ferrocarriles, se desarrollan las ciudades gracias a nuevas vías. En 1920 aparece el automóvil y el autobús para 1928, así se prolonga en forma radical el espacio de las ciudades. Se presentan varios aspectos importantes que marcan a la ciudad como es La Compañía Henry Ford, en donde lanza su célebre Ford T en 1908. En 1907 explota el cubismo. La primera Guerra Mundial se inicia en 1914 y Gabriela Mistral recibe su premio Nóbel de Literatura.

Valencia, para llamarse ciudad industrial, debió reunir unos requisitos, así lo expresa Gideon, Sjoberg, (1974) *“Poseer una base ecológica favorable; lograr una tecnología avanzada en relación con las formas pre – urbanas en el campo agrícola y el adoptar una organización social compleja y una estructura de poder bien desarrollada”* p. 144

En fin de la Venezuela tradicional comienza a derrumbarse por obra y gracia de la política de concesiones que se pone en práctica para la explotación y exportación del producto de más alto valor estratégico en el mundo, como lo es el petróleo. Es Valencia receptora de ese impacto (advenimiento de los servicios a través de las vías férreas); por ende, asume el liderazgo del desarrollo, al igual que Caracas; Puerto Cabello y La Guaira son puntos de apoyo y fuente de poderío de una sociedad conformada ligada y dependiente de otro país.

La creación de los Telares Valencia en 1878 por Domingo Olavaria, impulsa la industria venezolana, específicamente valenciana, sobre todo en las zonas centrales, abre el cambio al comienzo de la era industrial (pasa de artesanal a manufacturera). Evidenciando a la región con un conjunto de características propias para la actividad agropecuaria, conjuntamente con el Estado Aragua y Cojedes, fomentando la zona central; en la actualidad Valencia ostenta con orgullo el título de ciudad industrial. El proceso de relaciones interinstitucionales generó la conformación del sistema de concertación industrializado.

La instalación de la primera industria favorece al contexto histórico, social y económico desde finales desde el siglo XIX hasta hoy, según a lo que dice Padrón, (1956), en lo siguiente:

“Domingo Antonio Olavarría, pionero industrial, funda, en 1878, la primera empresa textil llamada “Compañía de Telas”, con un capital de Bs. 600.000; se trabaja con calderas de vapor. Logra establecerse como la primera en el país, por ser la más moderna; la que existían en Antímano no producía pabilo, los telares del Tocuyo, Araure y Acarigua eran primitivos. La iniciativa de un hombre, ligada a la cierta habilidad en los negocios, podía mucho en lo que a construir empresas se refiere.”
(p. 87)

Por tal razón Valencia contribuyó con el proceso contemporáneo de industrialización y urbanización. Durante la Segunda Guerra Mundial, se genera una crisis forzada de abastecimiento y las actividades productoras se estancan, por tal razón la empresa de Olavarría sufre las consecuencias de la guerra y se ve en la obligación de vender la empresa; la vende a Francisco Sales Pérez, por Bs. 132.000, quien reanuda la actividad fabril.

En todo este proceso que comenzó a desarrollarse en Venezuela y la región valenciana, se da un gran avance a la sociedad, así como lo señala Feo, (1989); en lo siguiente:

“Este proceso industrial en el contexto histórico-social determina causas y efectos específicos en Valencia, se instalan tenerías, molinos de maíz, entidades bancarias, planta para hacer hielo, fábrica de jabón, de sombreros, fábrica de fósforos de azufre, pastas alimenticias, planta eléctrica de vapor, fábrica de aceites comestibles y tranvía eléctrico (prestó sus servicios hasta 1947)” p. 75

Así como se destacaron estas empresas ya mencionadas en sus inicios, especialistas hablan que en este proceso aparecen tres socios que marcan pauta en la historia económica del país, tales como son:

- 1- El Estado, recurso financiero
- 2- La Burguesía: se proyecta como clase hegemónica frente al resto de la sociedad.
- 3- El Capital: vínculo fundamental para la inserción de Venezuela en el sistema de división internacional del trabajo en el mundo capitalista.

Los países latinoamericanos están en lucha por la conquista de su propio destino; en Venezuela florece la industria del petróleo, la minería en el sur del país auspicia mejores tiempos para los venezolanos. Valencia, por ser encrucijada geográfica, impulsa el proceso industrial, jugando un papel relevante en la economía nacional.

En la época de Guzmán Blanco se consolida el sector comercial; ellos dominan la actividad económica- regional y continúan hasta el siglo XX. Las actividades producidas `por los telares, dan un vuelco en la vida del valenciano; se nota una modernización en toda ciudad.

La comunicación con la capital (Caracas) a través del ferrocarril, permite a la compañía instalarse en los campos valencianos, con asombro para sus pobladores; las nuevas herramientas que le permitan al hombre ser más libre, cambiar su forma de vida, se interesa por la utilidad que le brinda la nueva industria; así se van formando los primeros pioneros industriales. Ellos triunfan porque ven a la empresa como un todo, donde cada pieza y cada persona cuentan; de esta forma el progreso es en conjunto y para cada miembro del colectivo empresarial.

Los pueblos del Estado y sus alrededores se desplazan hacia Valencia; cada pueblo con su conocimiento manufacturero y social presenta una explicación concreta de esa madurez, así, Valencia recibe a todos aquellos que desean incorporarse a la adecuada realidad, exploran el proceso en sentido autónomo, comprenden, mejoran y batallan arduamente en los campos donde antes sólo habían cultivos.

También El Alumbrado Público en Valencia fue otro gran proceso de industrialización, otros inversionistas se interesan e invierten en Venezuela, principalmente en la ciudad de Valencia, se destaca un pionero en el alumbrado eléctrico para un mejor desenvolvimiento de la producción en la región, es el norteamericano señor Miguel T. Dooley

Con todo esto, el entusiasmo fue inmenso entre los valencianos, ya que la ciudad se alumbraba con la luz eléctrica, siendo la primera en hispano-América que se iluminaba con este tipo de mecanismo. También surgen las empresas tranviarias en

Venezuela, y al capital de Valencia del Estado Carabobo fue la única ciudad que tuvo mayor número de tranvías durante la última década del siglo XIX.

Por tal razón es que se dan unas de las causas del crecimiento continuo de la población, que avanzó a la geografía urbana, el principal motivo que hizo movilizar a los capitalistas valencianos a invertir a ciegas, porque a medida que la capital se extendía por sus cuatro costados, a sus habitantes le crecía el deseo de no seguir caminando.

Los primeros inversionistas que solicitaron permiso municipal para fundar una compañía tranviaria, fueron los señores Carlos Sánchez Gutiérrez, Ramón Montilla Tranes y Santiago Nevero Machado, quienes el 18 de Enero de 1890 lo gestionaron ante el ayuntamiento del Distrito Valencia. Generando otros inversionistas que establecen sus compañías, tales como lo expresa Feo, (1989). En la siguiente cita:

“Pedro Antonio Feo que instala por primera vez en Valencia (1870), una planta para hacer hielo; los hermanos Winkelman establecen una fundición (1890). En 1882, Luís Sandoval funda una fábrica de sombreros, luego pasa a manos de los señores Brand y Compañía en 1884, luego fue dueño de la empresa Guillermo Degwitz, su hijo Guillermo estuvo frente de la fábrica ubicada en la avenida Constitución con calle Girardot. Para 1878 se establece en Valencia la fábrica de jabones de Zabaleta y Revenga; de Fósforos de Azufre de Morales y compañía, de Cerámicas Carabobo y Arocha. En 1893 comienza a funcionar la fábrica mecanizada de sombreros de fieltro, lana, paja y tenerías” p. 68.

Siendo Valencia un territorio de emporio familiar: Ernesto L. Branger Orzattoni, Domingo A. Olavarría, Carlos Stelling, Guillermo Degwitz, Eduardo Cazux, Santiago Silva, Temístocles López, Ricardo Degwitz, Eugenio Mendoza

Goiticoa, Oscar W. Romer, Julio Sosa Rodríguez, Carlos Luís Ferrero, Enríquez González, Cristóbal Delgado, Luís Barnotti y Felipe Hurtado, quienes integraron este proceso industrial.

2.3.2 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un término muy en boga en la actualidad mundial, empleado para referirse al rol que deben llevar a cabo las organizaciones en la sociedad, considerando no sólo aspectos económicos, sino también sociales, culturales y ambientales. Esta concepción de Responsabilidad Social Empresarial se basa en que las empresas forman parte de un sistema social, constituido por personas, quienes contribuyen al bienestar de la organización y por tal motivo, deben recompensar a la sociedad por esos beneficios obtenidos, lo cual implica una reflexión ética acerca de las acciones que toda organización realiza, pues todas tienen ciertos impactos positivos y/o negativos en las comunidades.

Además, se entiende actualmente que las gestiones de impacto socio ambientales deben ser parte de la responsabilidad social de las empresas, las cuales denominadas “ciudadanías corporativas” deben asumir roles más participativos en pro de mantener la democracia y el logro de la economía sustentable para los países. Por otra parte, es importante saber que varios empresarios y estudiosos de la materia afirman que la organización que emprende iniciativas sociales con fines estratégicos encuentra que lo social paga: aportando valor a la sociedad a la vez que fortalece el negocio.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se inició en Estados Unidos hace cinco décadas, cuando la sociedad norteamericana comenzó a cuestionar a algunas empresas que se alejaban de la ética. La Fundación Rockefeller fue un importante ejemplo para los empresarios del compromiso social empresarial.

En Venezuela hace varias décadas las petroleras transnacionales Shell y Creole, fueron las primeras en diseñar programas para sus trabajadores, como viviendas, comedores escolares, sistemas de pensiones. Esto se profundizó en los años 60, con la Fundación Mendoza. En la actualidad varias empresas venezolanas en el área bancaria, de la industria de alimentos, de telecomunicaciones, la estatal petrolera, entre otros, apoyan diferentes proyectos o programas en varios sectores, como los educativos, culturales, de atención a niños y adolescentes en situación de riesgo y área de la salud.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) según la socióloga Méndez Ch. (2003), implica un juego de intereses, el cual puede beneficiar a un grupo más que a otro: trabajadores versus comunidad, o accionistas versus trabajadores. Lo ideal sería mantener el equilibrio. Sin embargo, es más el compromiso en relación con la RSE que se le exigirá a una empresa transnacional exitosa en sus diferentes aspectos, que a una pequeña empresa que se puede comprometer con sus productos y sus empleados.

Para el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, (Citado en Méndez, Ch (2003), la RSE: *“es un compromiso continuo de actuar éticamente y de contribuir al crecimiento económico, al mismo tiempo que mejora la calidad de la fuerza laboral y de sus familias, como de la comunidad local y de la sociedad general”*. (p. 39)

En todo caso, la RSE según la socióloga Méndez, Ch (2003), hoy en día se incluyen como Responsabilidades Sociales Empresariales aquellas vinculadas con la elaboración de códigos de ética en las empresas, la realización de diálogos con actores claves, las relaciones transparentes con los sindicatos y la competencia, la valoración de la diversidad, el conocimiento y difusión sobre los daños de productos, hasta las contribuciones para campañas políticas, prácticas de anticorrupción y participación en proyectos gubernamentales. Esta autora apunta que la concepción

vigente de RSE en el país todavía no es uniforme y el común de la gente la identifica exclusivamente con los programas sociales que realizan las empresas hacia las comunidades. Sin embargo, para las empresas, cumplir las obligaciones y realizar acciones voluntarias hacia los distintos públicos con los cuales se relaciona es equivalente a una actuación socialmente responsable.

2.3.2.1 Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Existen varias definiciones respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, todas coinciden en que se trata de una forma de gestionar la empresa teniendo en cuenta los objetivos económicos de la misma compatibilizando los mismos con los impactos sociales y medioambientales.

No hay una definición que haya sido universalmente aceptada para definir a la Responsabilidad Social Empresarial; según Gómez, H (2004), es *“una visión de negocios que integra a la gestión de la empresa, el respeto por los valores y principios éticos, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente”* (p. 21). Esto quiere decir que es un interés propio e inteligente de la empresa que produce beneficios a la comunidad y a la propia empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial no tiene que ver solamente como una forma de realizar trabajos sociales en la comunidad, sino se trata más bien de una estrategia de la empresa, que junto a su gestión de negocios y reflejando sus valores, debe ser tratada como un caso de negocios más. Las empresas que practican responsabilidad social además obtienen otros beneficios como ser más atractivas para los clientes, para sus empleados y para los inversionistas; razón por la cual son más competitivas y pueden obtener mayores ganancias.

El concepto que se maneja hoy en día, va más allá de la mera filantropía. La RSE se entiende como una línea estratégica empresarial para participar en el desarrollo de los países. Según Shaeffler, K (2004), ese nuevo enfoque lo marcó la publicación en el año 2001 del Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas de la Comisión Europea, y que tuvo un punto importante con el Pacto Mundial de la ONU (The Global Compact), que aboga para que los gerentes adopten principios de derechos humanos, normas laborales y protección al medio ambiente. Esto a su vez plantea, que la ciudadanía tendrá cada vez más un rol vigilante sobre la RSE de las empresas, y no se conformará con la mera publicidad, como afirma Antonio Boadas, Director de Relaciones Externas de Proter & Gamble. (Citado en Gómez, H, 2004).

Así mismo, Guedez V. (2004), plantea que en la medida que en las empresas tomen conciencia de la RSE se hablaría de un liderazgo ético, no conformándose con elaborar productos de calidad, sino que deben cumplirse objetivos sociales, políticos y culturales. Para la socióloga Méndez, Ch (2004), experta en el tema: “...*ser responsable no sólo es inventar un programa sino mantenerlo*”. Asimismo agrega: “*No se trata de un acto de caridad sino de un compromiso que comienza con los empleados y se extiende a socios comerciales, proveedores, consumidores y las ONG*”. (p. 51)

Machado, C (2004), plantea en relación con el tema de la RSE: “*La misión de las empresas debe incluir la producción de bienes y servicios de calidad y a precios accesibles, así como acciones contra la discriminación laboral*”. (p.37) La responsabilidad social empresarial, para ser exitosa, debe involucrar además distintos grupos de interés como los trabajadores, los clientes, el Estado, entre otros, que trabajando coordinadamente para crear valor, puedan lograr mejores resultados para la comunidad y para la misma empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial es la respuesta comercial ante la necesidad de un desarrollo sostenible que proteja el medio ambiente y a las comunidades sin descuidar los temas económicos. Actualmente la dimensión social es la que inclina la balanza al momento de emitir juicio sobre la calidad de una determinada actividad empresarial, es por ese motivo que el tema de la Responsabilidad Social Empresarial es un recurso estratégico para la sobrevivencia de las organizaciones públicas y privadas, convirtiéndose la práctica de la justicia en una cuestión rentable, siendo la mejor política económica aquella que produce mejores beneficios sociales.

2.3.2.2 Alcances de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial de la empresa, de acuerdo a Méndez, Ch (2004), es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, y es una decisión voluntaria, no impuesta, aunque exista cierta normatividad frente al tema. Orientar los esfuerzos de la empresa solamente a producir resultados basados en las teorías de producir y vender más con el mínimo costo sin importar el impacto social, es a lo largo del tiempo, el peor negocio del sector productivo que busca la rentabilidad. La estrategia actual y sus esperados beneficios, con dicha posición, puede ser mañana el motivo de su fracaso.

La Responsabilidad Social Empresarial de la empresa abarca aspectos internos y externos, los que se han sido objetos de tratado por expertos en el tema, los primeros orientados a los colaboradores o el equipo de trabajo, sus asociados y accionistas, y los segundos, los externos a clientes, proveedores, familia de los trabajadores, la vecindad y el entorno social, entre estos el medio ambiente.

Para Schaeffler, K (2004), la productividad se entiende como *“la capacidad de producir y vender más, a menor costo y con una excelente calidad”*, (p. 49) lo que

permite a la marca que se promociona mantenerse y crecer en los mercados a los que pertenece, sea nacional o extranjeros, haciéndose así mucho más competitivos.

Puede decirse que, la productividad y la competitividad son entonces la razón que lleva a que las decisiones gerenciales hagan una valoración del costo beneficio, la inversión realizada con respecto a las utilidades generadas, pero lastimosamente con una visión a corto plazo, sin medir consecuencias de los efectos nocivos de la inversión en el futuro de la marca o la empresa misma.

2.3.2.3 Principios Éticos a la Responsabilidad Social Empresarial

De acuerdo a Gómez, H (2004), la RSE esta liada a los siguientes principios éticos:

- **Responsabilidad:** No todas las personas son responsables de los aspectos del bienestar humano, ya que las responsabilidades van ligadas a la capacidad, compromiso, circunstancias y roles específicos que se deben descubrir y poner al servicio de la sociedad, este da una responsabilidad prioritaria en nuestras vidas.
- **Justicia:** Tener cierto cuidado en no destruir la identidad de los demás aunque no sea posible medir el alcance de los actos y de ninguna manera se debe elegir conscientemente hacer el mal, hay que diferenciar entre elegir y aceptar.
- **Solidaridad:** Se tiene la obligación moral de promover el bienestar de todos los seres humanos, y no solo del nuestro. Hay que dejar ese egocentrismo que impulsa a sobresalir sin importar el prójimo.

- **Cooperación:** Combina las habilidades que debe aportar la ética, para el logro de los objetivos de la organización, en conjunto y en unión, todos trabajando y cooperando para el alcance de los mismos.
- **Retribución:** Se asumen las conductas para evitar el castigo o promover la retribución. Por esta razón, el eje de las decisiones no se encuentra en la conciencia del sujeto, sino en la norma o el poder externo que sentencia y califica el valor de las acciones.
- **Aceptación:** La aceptación es un principio que debe cultivar en el diario vivir ya que todas las acciones no son acertadas, y probablemente estas provocaran efectos colaterales perjudiciales.
- **Equidad:** La única diferencia entre un ser animal y un humano es la inteligencia, por ello se debe forzar a actuar inteligentemente y consecuentemente.
- **Eficiencia:** Hay que esforzarse por usar las herramientas correctas en cuanto a la conducta humana.

2.3.2.4 Áreas del compromiso de Responsabilidad Social de una Empresa

Según Guedez, V (2004), para conocer el grado de compromiso de una empresa con una RSE, se pueden evaluar los avances en temas de responsabilidad social en las siguientes cinco áreas:

1-Valores y Principios Éticos

Se refiere a como una empresa integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como “enfoque de los negocios basados en los valores” y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa, así como en sus Códigos de Ética y de Conducta.

2-Condiciónes de Ambiente de Trabajo y Empleo

Se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación, el ambiente en donde trabajan, diversidad, balance trabajo-tiempo libre, trabajo y familia, salud y seguridad laboral.

3-Apoyo a la Comunidad

Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos que están dirigidas hacia las comunidades en las cuales opera. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor apuntado a un mayor crecimiento económico de toda la sociedad.

4-Protección del Medio Ambiente

Es el compromiso de la organización empresarial con el medio ambiente y el desarrollo sustentable. Abarca temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de los residuos, la capacitación y concientización de su personal. Esto, que hoy inclusive se encuentra normalizado, implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones.

5-Marketing Responsable

Se refiere a una política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa, relacionadas fundamentalmente con sus consumidores y se vincula con la integridad del producto, las prácticas comerciales, los precios, la distribución, la divulgación de las características del producto, el marketing y la publicidad.

2.3.2.5 Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial

Así mismo Méndez, Ch (2004), considera que la Responsabilidad Social Empresarial no es una actitud filantrópica que arroja beneficios solo hacia el medio ambiente, los recursos naturales, sociales y humanos, a su vez, representa para la empresa una inversión que repercute en beneficios financieros. Está demostrado que las inversiones en asuntos de Responsabilidad Social Empresarial, en algunos casos, a corto plazo, y en otros a mediano plazo recupera la inversión, y totalmente seguro que a largo plazo no solamente será recuperada, sino que a su vez, la empresa genera condiciones favorables para minimizar los impactos negativos que le producen pérdidas. Actuar con Responsabilidad Social Empresarial, es, sin lugar a duda, el mejor negocio para la empresa, sus beneficios se reflejarán de forma casi inmediata favoreciendo la productividad y la eficiencia a través de acciones hacia:

2.3.2.5.1. Al interior de la Empresa

Acciones responsables hacia empleados y ambiente laboral.

- Permitir que los colaboradores mantengan un adecuado equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de vida, de descanso y ante todo el de familia.
- Propiciar espacios de formación y aprendizaje permanente, en el crecimiento personal, en el mejoramiento de actitudes, entre ellas autoestima, relaciones humanas, motivación y otros temas que permitan un desarrollo sano, mental y emocionalmente.

- Fomentar el trabajo en equipo y empoderar a las personas para puedan tomar decisiones y estimulen su creatividad.
- Evitar espacios de ocio no positivo (fiestas, bingos y similares) y en su efecto estimular actividades de encuentro familiar, de expresión artística, culturales, ambientales y otras maneras de motivar hacia acciones positivas a los empleados, a la vez que la pasan de forma agradable.
- Mantener de forma permanente campañas orientadas hacia el mejoramiento personal, hacia la formación de principios éticos, cívicos, morales y otros aspectos que generen ganancias en lo social y humano, entre ellos rendir honor a nuestros símbolos patrios.
- Estimular y propiciar una política interna de fomento al estudio, a la investigación y a la participación democrática, tanto en lo empresarial como en lo ciudadano.
- Dar un trato adecuado, respetuoso y amable a las personas.
- Respetar creencias religiosas y diferencias culturales.
- Bajo ninguna razón abusar de la autoridad y el poder del directivo, del profesional o de los jefes.
- Ser justos y aplicar los criterios de igualdad y equidad, según el código moral y los principios éticos.
- Aplicar de forma justa y sin vicio los derechos legales del trabajador, acogidos a la legislación, sin aprovechar de la necesidad o de la misma ignorancia de sus trabajadores.

- No hacer acomodados legales y crear figuras de ley, que aunque legales, no son las adecuadas en las relaciones laborales.
- Velar porque las condiciones de ambiente en el lugar de trabajo sean saludables y agradables, cuidando la distribución de los espacios, la iluminación, la temperatura, la ergonomía, limpieza, y entre ellos desde el cuidado de baños, cocinas, pasillo, bodegas y demás.
- Dotar de los implementos y herramientas necesarias y básicas para desempeñar de forma eficiente el trabajo y enseñarle su uso y cuidado.
- Hacer constantemente campañas de salud, de prevención a drogadicción y otros vicios y velar porque las personas adquieran mayor responsabilidad por el bienestar físico de ellos mismos.
- Motivar los convenios para campaña de vacunación y otras de apoyo a la calidad de vida del empleado y de sus familias.
- Estimular el deporte y propiciar actividades del género.
- Estimular y fomentar la expresión artística como una forma de uso adecuado del tiempo libre, y apoyar dichas actividades.
- Crear sistemas de evaluación y medición del desempeño, no como herramienta para la descalificación, sino como un sistema de indicación para el apoyo de las condiciones o a la persona misma que evidencia una insuficiencia por conocimiento o algo que puede ser intervenido.
- Establecer normas claras y velar por el respeto de las mismas, iniciando por un proceso de educación y creación de conciencia de la importancia de las mismas. Las normas no se imponen, se enseñan y se vigilan.

- Evitar la permisibilidad y la transigencia en acciones o con actitudes indelicadas o indebidas, pues esto fomenta la mediocridad y refuerza conductas negativas.
- Hacer campañas de protección al medio ambiente.
- Fomentar el ahorro y preocuparse por la educación en sistemas de control y manejo del presupuesto y de inversiones.
- Preocuparse por subir el perfil académico de sus colaboradores, y más, dar apoyo en el estudio a quienes son analfabetas.
- No discriminar a nadie. En lo posible contratar a personas de minorías étnicas o personas de mayor edad que estén en capacidad de desempeño.
- Pagar igual salarios a hombres y a mujeres, cumplir con dicho compromiso y no fomentar espacios que degraden sus ingresos (ventas no necesarias al interior de la empresa, crearles compromisos o similares).
- No contratar menores, y en el caso de hacerlo, acogerse a las leyes, respetando sus derechos y cumpliendo con los deberes.
- Permitir la promoción de sus mismos colaboradores, bajo sistemas de mérito, previamente conocido por ellos para que establezcan como metas personales.
- En cuanto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, se trata en primer lugar de cumplir todas las normas laborales establecidas para el caso de acuerdo al sector.

- No permitir espacios que denoten discriminación, como casino para directivos, parqueaderos para profesionales, ascensores para jefes y otros sistemas que reflejan una diferencia generadora de resentimientos.
- Mantener al personal informado, no solamente de las pérdidas y de los fracasos, también de las ganancias, de los logros y de las felicitaciones.
- Dar el debido reconocimiento cuando el empleado se lo merece.
- No apropiarse de las ideas y de los logros de otras personas.
- Enseñar a las personas más que hacer las cosas, a saber porque o para qué se hacen, pues eso agrega sentido.

2.3.2.5.2. La repercusión de la acción responsable para con los empleados:

- Repercutirá casi de forma inmediata en la reducción de ausentismo lo que representa un alto costo para la empresa, por el valor pagado en la ausencia, así como por el trabajo dejado de hacer por la no presencia.
- Se eliminará la posibilidad de conflictos que afectan la comunicación, que alteran la disposición del trabajo en equipo y que finalmente generan problemas de calidad, mayor probabilidad de error e inclusive de accidentes, conflictos que generalmente perduran por largo tiempo e indisponen las relaciones laborales y se reflejan en los resultados.
- La motivación que las personas tengan mayor disposición hacia su quehacer reflejándose en mayor productividad, convirtiendo así el sistema

de la empresa en algo eficiente y favorable para la calidad y la competitividad.

- Se estimula el sentido de pertenencia logrando mayor compromiso por lo que se hace, y por ende menos errores de calidad, menos problemas que afecten el servicio u otras formas que representan pérdidas de materia prima, de clientes o que originan los altos costos por reprocesos. Las personas estarán más dispuestas a aportar sin esperar compensación alguna.
- El clima laboral se mejora y las relaciones se llevan de forma más armónica y amable, permitiendo mayor concentración, mejor disposición y más alegría por lo que se hace, de forma tal que las metas no se convierten en una presión, sino en un objetivo que genera pasión por todo el equipo.
- La conciencia sobre lo que se hace, el sentido de pertenencia, el empoderamiento, la delegación y otros asuntos posibilitan una mejor participación y reducen la resistencia en casos de una extensión de horarios sin que generen cargas financieras.
- El conservar la clientela y satisfacerla, se convierte en un compromiso compartido y grato por todos los miembros del equipo, la empresa es motivo de orgullo.
- Se intervienen comportamientos, hábitos y conductas negativas en los empleados, evitando que los problemas personales distraigan su atención hacia el trabajo, e igualmente se eliminan probabilidades de comportamientos socialmente no sano que afecten su cumplimiento, modales y relación con clientes, mala imagen, calidad en la manufactura y

en los servicios, generando mayor confiabilidad en la clientela, los proveedores y el mercado.

- Se eliminan probabilidades de pensamientos negativos y de tendencias que puedan ser aprovechadas por otras personas inescrupulosas, y que puedan estimular a que nuestros propios empleados se conviertan en delincuentes, a través de actos día a día más frecuentes como el hurto, el secuestro y los desfalcos.
- La creatividad estimulada permite el aporte positivo hacia las políticas de mejoramiento, hacia los planes de ahorro y demás campañas internas externas de la organización.
- Se crea la disciplina, la responsabilidad fundamental para el éxito de toda organización y todos se acogen a ella sin objeciones, pues entienden de su importancia y evidencian los resultados.
- Se elimina focos de resistencia al cambio, se minimizan prevenciones, se eliminan los sentimientos negativos y otras actitudes que afectan la relación y el trabajo mismo.
- Al mejorar los conocimientos y las capacidades, se establecerán mejores métodos para hacer las cosas, se harán más eficientes y competitivos.
- Se eliminan los factores de presión, de estrés y de malestar, haciendo que el trabajo sea más fluido y alegre. En otras palabras se mejora la condición de trabajo, se reducen gastos, se evitan pérdidas y se orientan a servir con mayor eficiencia al cliente.

2.3.2.5.3. Acciones responsables hacia la familia del empleado.

El colaborador o empleado es ante todo un miembro de un grupo familiar, por lo que la empresa debe dirigir acciones hacia ella, tratando de que el grupo familiar proporcione motivaciones favorables que se reflejen en el mismo trabajo, y buscando que dicho grupo se convierta en su principal aliado. Se observa hoy que las personas por su afán de producir los ingresos necesarios para el sostenimiento de sus compromisos y obligaciones familiares, por la necesidad de conservar su puesto de vital importancia para la manutención de la misma, dedique tiempo adicional, descuidando el de su familia. Y no solo el hecho anterior, también incide en el bienestar de las familias el hecho de que las empresas fomenten espacios de recreación y ocio donde no se le participa a los grupos familiares, quitándoles más tiempo aún, además de que estimula una serie de espacios generadores de gastos que repercuten en el presupuesto familiar.

La empresa aunque no busque intencionalmente convertirse en un tropiezo para las relaciones familiares, puede llegar hacerlo, por lo que el principal enemigo de la empresa esta algunas veces en el núcleo familiar de sus empleados. No se busca con esta ponencia que los empleados descuiden lo laboral por lo familiar, así como no esperamos que descuiden lo familiar, se trata de buscar un equilibrio, no solo en tiempo, también en pertenencia. Si la empresa involucra al grupo familiar en diferentes actividades, logrará enamorar al grupo familiar de la firma a la que pertenece el miembro de ella, y entre estas actividades se menciona algunas:

- Participarles de los procesos de formación y capacitación orientados al mejoramiento humano, autoestima, relaciones de pareja, manejo de conflictos para con los hijos y otros relacionados con la autoayuda y el bienestar humano.

- Participarles en eventos culturales, deportivos y actividades recreativas.
- Crear un programa de bienestar orientado a la atención de los hijos de los empleados, de sus padres y esposas.
- Participarles de los beneficios por convenios de la empresa.
- En algunos casos servirse de ellos como proveedores para asuntos menores sin generar compromisos laborales.
- Considerar temporadas escolares y otras de importancia en el núcleo familiar, para establecer convenios o acciones de apoyo.
- Incluirlos en las campañas de salud.
- Crear un sistema que refleje eventos especiales de los núcleos familiares, para ser tenidos en cuenta con pequeños detalles como cartas, flores, artículos que no requieren mayor costo o desgaste alguno: nacimientos, fallecimientos de familiares, grados de sus hijos, logros académicos y deportivos de los niños, enfermos del grupo familiar, cumpleaños, aniversarios y otros que son importantes para ellos.
- Hacerles extensivas las campañas de ahorro del presupuesto familiar, ahorro de energía, y protección del medio ambiente.
- Fomentar actividades culturales y deportivas para hijos y miembros del grupo familiar de los empleados.
- Involucrarlos en las festividades.
- De ser posible patrocinar actividades de apoyo al grupo de la tercera edad, a jóvenes deportistas de nuestros empleados y otras similares. Guarderías,

ancianatos, centros de trabajo social, talleres de manualidades y similares. En otras palabras tener en cuenta a los miembros del grupo familiar, pareja, hijos y padres como primer grupo.

2.3.2.5.4. La repercusión de la acción responsable para con familiares de empleados:

Si el grupo familiar de los empleados es atendido por la empresa, se convierte en el principal aliado de la misma, apoyan la gestión y le conceden la importancia desde los mismos núcleos de familia. El mismo grupo familiar evitará que el empleado haga marrulla, pues su agradecimiento por la atención y por los gestos recibidos hace que se sienta comprometido y manifiesta lealtad. Igualmente la capacitación recibida, les permite minimizar los conflictos de relación, evitando así que el empleado acuda a su labor desmotivado y emocionalmente afectado.

El solo hecho de enseñar al grupo familiar métodos del buen manejo del presupuesto familiar apoya la armonía y beneficia los estados de ánimo. El mismo empleado fortalece su sentido de gratitud y es más leal y fiel a la empresa, estará más dispuesto a dar lo mejor de sí, a llevársela bien con sus superiores, a acatar las normas y a ponerle mayor amor por lo que se hace.

2.3.2.5.5. Al exterior de la empresa

Acciones responsables hacia la comunidad y clientes.

Ideal es que la empresa se proyecte hacia la comunidad con acciones inclusive de beneficencia, y de ser posible, en la medida que los estados financieros lo permitan, sus acciones serán bienvenidas. Apoyar una escuela, patrocinar un parque, regalar utensilios para labores educativas, hacer donaciones, sostener un ancianato,

hacer recolectas y otras acciones altruistas nunca van de sobra, pero la realidad es que no toda empresa tiene la capacidad económica para hacerlo y aunque eso de una u otra forma le genera beneficios a largo plazo esa acción depende de la fortaleza financiera de cada empresa.

Pero hay otras acciones hacia la comunidad que en la mayoría de los casos no generan costos, o son mínimos, y que aunque los genere, la inversión repercutirá en beneficios y recuperación.

Acciones que no generan costo alguno y repercuten en ganancias. No genera costo alguno:

- Tener una política de uso racional de los recursos que evite el derroche, minimiza los problemas de basura e impacto ambiental.
- No genera costo crear cultura de reciclaje, merma el impacto ambiental y retorna inversión por la venta de esos desechos para otro sistema productivo.
- No genera costo respetar el espacio público, permite apoyo de su vecindario y repercute en que ellos mismos serán sus aliados y vigilantes.
- Mantener limpio y lucir con altura el establecimiento o empresa en su fachada y entorno.
- Participar con la junta de vecinos o la acción comunal en los temas y acciones de interés del sector o comunidad a la que se pertenece.

- Apoyar establecimientos comerciales de su vecindario o empresas del sector creando un vínculo más favorable: tiendas, papelerías, transporte, banquetes y otros.
- Servir a las entidades educativas, policiales y diferentes grupos comunitarios en la medida que sea posible.
- No sobornar a nadie, no comprar artículos de fuentes ilegales, no apoyar al reducidor.
- Contratar limitados físicos o personas excluidas laboralmente, que en el caso de ciertas empresas puedan desempeñar una función. Ejemplo: sordos mudos para trabajos de manufactura, alguna invalidez que no impida funciones de asiento, personas con ciertas deformaciones y limitaciones pero que estén en capacidad de prestar un servicio en el cual su limitación no sea un impedimento.
- No patrocinar eventos y actos públicos o privados que atenten contra la moral, el orden jurídico, lo legal y en últimas que estimulen conductas no sanas para las personas o que afecten a los grupos familiares y repercutan en el bienestar social.
- En el caso de contar con perros guardianes, crear sistemas que no representen amenazas a los vecinos.
- Regalar a su comunidad o a ciertos grupos algunos desechos no útiles que van a la basura: recortes de material y similares. Regalar a la comunidad o grupos utensilios, muebles y equipos de no uso en vez de embodegarlos y ocupar espacios inútilmente.

- En la comunicación publicitaria no prometer lo que no se puede cumplir, y no crear falsas expectativas que siembran el desconsuelo.
- Cumpliendo normas establecidas de protección a los menores de edad, como es el ingreso y/o la venta de ciertos productos a quienes no cumplen las características.

2.3.2.5.6. Cuantificación de beneficios

En el desarrollo del tema hemos visto como la Responsabilidad Social Empresarial representa grandes beneficios para la empresa, algunos a corto plazo, otros a mediano y a largo en algunos casos, y estos se logran en diferentes frentes.

Por las acciones hacia los empleados y hacia la familia

- Para no repetir lo ya expuesto, genera en ellos mayor confianza por la empresa a la que pertenecen, la sienten como suya, les elimina probabilidades de conflictos y otros focos de resistencia que afecten la productividad, permitiendo así que aumenten la disposición hacia el trabajo, es decir, por el mismo valor pagado, ayudado por la condición, se obtiene más y mejor trabajo.
- Se beneficia la calidad y con ella la satisfacción de clientes.
- Menos rotación de personal y menos costos de reclutamiento, de entrenamiento y los que origina un proceso inicial de ajuste a un nuevo trabajo.

- Hay mayor aporte por lo tanto hay innovación directa por quienes hacen día a día las labores, simplificando procesos, reduciendo desgaste, bajando costos y ayudando a la eficiencia.

Todo esto repercute entonces en menores gastos, mayor productividad y consecución de las metas propuestas por la empresa u organización, un beneficio que puede ser cuantificado en la contabilidad y los estados financieros de forma progresiva, cada vez que se va haciendo la inversión.

Por las acciones externas

- Mayor confianza de la misma clientela, del mercado, logrando una imagen más favorable, lo que permite mantener la clientela y facilita el proceso de consecución de nuevos mercados por la imagen que se obtiene.
- Mayor apoyo de la misma comunidad, de autoridades locales beneficiando así el flujo de procedimientos y la seguridad misma.
- El solo hecho de evitar crear sentimientos negativos, es un ahorro en cuanto a que los daños que pueden producir los actos vandálicos, las huelgas, los paros, las demandas, o cuando los empleados de forma intencional deterioran, retrasan o frenan acciones.
- En aspectos de tipo ambiental, los programas de reducir, reciclar y reutilizar, le permiten el ahorro de grandes sumas, la recuperación de inversiones y optimizar los recursos, un buen negocio.
- Se minimizan problemas de devoluciones por mala calidad, del no pago oportuno de la cartera, de la negación de deudas y otros asuntos que

muchas veces son motivados por calidades defectuosas, servicios mal prestados o por que la imagen de la empresa es negativa o no confiable.

- Mejora la imagen y mejora la reputación de la marca ante los clientes, antes los canales de distribución y ventas.

Todos estos temas revisados, contextualizan el estudio de la investigación como principal punto el espacio geográfico y tiempo histórico donde se desarrollan los hechos y determina el aporte que genera la Responsabilidad Social Empresarial al desarrollo humano de una sociedad, fomentada en unas leyes, como se establecen a continuación.

2.4. Bases Legales

La Responsabilidad Social Empresarial es una contribución activa y voluntaria de las empresas para el mejoramiento social, económico y ambiental, por ello, sus fundamentos legales guardan una estrecha relación con ésta y con el cumplimiento de las empresas, como agente moral y con el esfuerzo de distinguir entre el bien y el mal para el bienestar de la sociedad. No obstante, el respaldo legal de la Responsabilidad Social Empresarial es, principalmente, normado por los derechos que otorga la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establecido en los siguientes artículos:

Artículo 2: "Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político"

Artículo 86: "Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas,

discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.....”.

Artículo 87: "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones".

Artículo 89: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. (...); 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición; 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.”

Artículo 111: “Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva(...). La ley establecerá incentivos y estímulos a las personas, instituciones y comunidades que promuevan a los y las atletas y desarrollen o financien planes, programas y actividades deportivas en el país.”

Artículo 112: "Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país".

Artículo 132: "Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y de la paz social".

Artículo 135: "Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley".

Artículo 299: "El régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social, democratización, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad. El Estado conjuntamente con la iniciativa privada promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad de crecimiento de la economía, para garantizar una justa distribución de la riqueza, mediante una planificación estratégica democrática, participativa y de consulta abierta."

De acuerdo a lo establecido en los artículos señalados, se puede observar como el Estado, en su Carta Magna, mantiene los lineamientos de los Derechos y Deberes que tiene toda persona con la seguridad social, al igual que toda Institución u Empresa que se encuentre dentro del territorio de la Republica Bolivariana de Venezuela, garantizando una mejor calidad de vida a los trabajadores y trabajadoras a nivel de recreación, educación, salud, deporte y crecimiento económico.

Cumpléndose así las responsabilidades sociales que debe tener toda persona, se logra una mejor convivencia democrática y una paz social creada con sentido de pertenencia, a los principales aspectos que involucran a la Responsabilidad Social y la Responsabilidad Social Empresarial, dirigido a la protección del ambiente a la solidaridad humana y a ese valor agregado con la comunidad.

2.4.1. Normas de Obligatorio Cumplimiento

2.4.1.1. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (LOTTT)

Dicha ley promulgada según Decreto N° 8938 según Gaceta Extraordinaria N° 6.076, con fecha del 7 de mayo de 2012, en sus siguientes artículos establece:

Artículo 96. La riqueza es un producto social, generado principalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo. Su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a su familia, cubriendo las necesidades materiales, sociales e intelectuales. La ley establecerá los mecanismos para salvaguardar las condiciones en las que esta se produce.

Artículo 294. A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.

Artículo 320. El proceso social de trabajo constituye la fuente fundamental del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, requerido para la producción de bienes y la prestación de servicio a la sociedad. Las invenciones, innovaciones y mejoras son producto del proceso social de trabajo, para satisfacer las necesidades del pueblo, mediante la justa distribución de la riqueza.

Artículo 330. Los procesos de educación y trabajo se orientaran a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo integral de la familia y su comunidad.

Con fecha actual, se puede inferir como la esta ley sigue la medidas de la Carta Magna, buscando una integración vulnerable entre los trabajadores, el patrono y la comunidad, asentados en los principios de la Responsabilidad Social Empresarial.

2.4.1.2. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS)

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social fue promulgada en la gaceta oficial No. 37.600 del 30 de diciembre de 2.002 y reformada el 24 de Mayo de 2010

según Gaceta Extraordinaria N° 5.976 constituye la regulación definitiva de la seguridad social como derecho de los ciudadanos consagrado en los siguientes artículos: artículos 80 a 86 de la Constitución y lo plantea esta en sus,

Artículo 4. “La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela”.

Artículo 19: “El Sistema de Seguridad Social, sólo a los fines organizativos, estará integrado por los sistemas prestacionales siguientes: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de los sistemas prestacionales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social.....”.

Esta ley define como está estructurado el servicio social obligatorio que presta el Estado a la población, tanto público como privado y sigue la misma disposición de los principios que tiene la Responsabilidad Social Empresarial.

2.4.1.3. Ley orgánica de Prevención Condiciones y Medio ambiente del Trabajo “LOCYMAT” (2005).

La presente ley promulgada el 26 de Julio de 2005 según Gaceta Oficial 38.236 establece lo siguiente:

Artículo 1. “El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las

enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social...”.*/

Este primer artículo señala en forma general los lineamientos que debe seguir toda empresa garantizando las condiciones de ambiente de trabajo y empleo, refiriéndose a las políticas empleadas que desarrolle el departamento de recursos humanos.

2.4.1.4. Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente

Esta ley fue publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.859 del 10 de Diciembre de 2007 señala lo siguiente:

Objeto de esta Ley

Artículo 1. “Esta ley tiene por objeto garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes, que se encuentren en el territorio nacional, el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos y garantías, a través de la protección integral que el Estado, la sociedad y a familia deben brindarles desde el momento de su concepción”.

2.4.1.5. Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación. (LOCTI)

La Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación fue promulgada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.242 de fecha 3 de agosto de 2.005 establece lo siguiente:

Objeto de esta Ley

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto desarrollar los principios orientadores que en materia de ciencia, tecnología e innovación y sus aplicaciones, establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, organizar el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, definir los lineamientos que orientarán las políticas y estrategias para la actividad científica, tecnológica, de innovación y sus aplicaciones, con la implantación de mecanismos institucionales y operativos para la promoción, estímulo y fomento de la investigación científica, la apropiación social del conocimiento y la transferencia e innovación tecnológica, a fin de fomentar la capacidad para la generación, uso y circulación del conocimiento y de impulsar el desarrollo nacional.

Artículo 4. “De acuerdo con esta Ley, las acciones en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, estarán dirigidas a:14. Estimular la participación del sector privado, a través de mecanismos que permitan la inversión de recursos financieros para el desarrollo de las actividades científicas, tecnológicas, de innovación y sus aplicaciones....”.

Artículo 5. Las actividades de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, así como, la utilización de los resultados, deben estar encaminadas a contribuir con el bienestar de la humanidad, la reducción de la pobreza, el respeto a la dignidad, a los derechos humanos y la preservación del ambiente.

Artículo 7. El Ejecutivo Nacional, mediante los organismos competentes, velará por el adecuado cumplimiento de los principios bioéticos y ambientales en el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, de conformidad con las disposiciones de carácter nacional y los acuerdos internacionales suscritos por la República.

Artículo 8. El Ministerio de Ciencia y Tecnología propiciará la creación de comisiones multidisciplinarias de ética, bioética y biodiversidad, que se ocuparán de definir los aspectos inherentes a los artículos 6 y 7 de este Decreto-Ley, a través de la propuesta de códigos de ética, bioética y de protección del ambiente, relativos a la práctica científica, tecnológica y de innovación.

Así, el **artículo 42** en su numeral 4 establece lo siguiente:

- 4.** Inversión en proyectos de innovación relacionados con las actividades de la empresa, que involucren la obtención de nuevos conocimientos o tecnologías en el país, con participación nacional en los derechos de propiedad intelectual, entre otras:
- a) Sustitución de materias primas o componentes para disminuir importaciones o dependencia tecnológica.
 - b) Creación de redes de cooperación productivas con empresas nacionales.
 - c) Utilización de nuevas tecnologías para incrementar calidad productiva de las empresas.
 - d) Participación, Investigación y Desarrollo de las universidades y centros país en la introducción de nuevos procesos tecnológicos, esquemas gerenciales y organizativos, obtención de nuevos productos o de los procedimientos, exploración de nuevos mercados y en general procesos de innovación en el ámbito de las actividades y fines de las empresas, con miras a mejorar su competitividad y calidad productiva.
 - e) Formación del talento humano en normativa, técnicas, procesos y procedimientos de calidad, relativos a las empresas nacionales.

Por lo tanto esta Ley establece los principales principios de innovación tecnológica apuntando un mayor crecimiento en los avances de la ciencia de acuerdo

al comportamiento de las sociedades, para un mejor desenvolvimiento de los empleados y trabajadores, así como también la elaboración de programas de capacitación dentro de la empresa y con proyección fuera de ella, integrando los espacios comunitarios con labores de formación educativa e innovadora para el crecimiento personal.

2.4.1.6. Ley Orgánica Contra El Trato Ilícito y El Consumo de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas.

Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 5789 en su Segunda versión el 26 de octubre de 2.005 reimpressa el 16 de Diciembre de 2005 establece lo siguiente:

Artículo 1: “Esta Ley contiene las disposiciones que deben aplicarse en materia de comercio, expendio, industria, fabricación, refinación, transformación, extracción, preparación, producción, importación, exportación, prescripción, posesión, suministro, almacenamiento, transporte, corretaje y toda forma de distribución, control, fiscalización y uso de las sustancias estupefacientes y psicotrópicas, así como el tráfico y cultivo a que se refiere la ley.....”.

El capítulo II de la ley trata sobre la prevención integral social en materia de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, alcohol y tabaco. Es así como el

Artículo 88: “Es obligatorio para todo ciudadano, ciudadana o persona jurídica en la prevención de los delitos y consumo ilícito de las sustancias a que se refiere la ley y en la prevención del abuso del alcohol, tabaco y su mezclas, como el chimó, con prioridad absoluta en todo lo relacionado con la prevención de niños, niñas y adolescentes y la atención de la mujer desde la perspectiva del género”.

El **artículo 96**, establece la previsión presupuestaria para programas obligatorios de información, formación y capacitación de sus trabajadores; es así como dispone que:

“las personas jurídicas, públicas y privadas que ocupen cincuenta trabajadores o más, destinarán el uno por ciento (1%) de su ganancia neta anual, programas de prevención

integral social contra el tráfico y consumo de drogas ilícitas, para sus trabajadores y entorno familiar y de este porcentaje destinarán el cinco por ciento (5%) para los programas de protección integral a favor de niños, niñas y adolescentes, a cuales le darán prioridad absoluta. Las personas jurídicas pertenecientes a grupos económicos se consolidarán a los fines de cumplir con esta previsión....”.

De acuerdo a esta ley y los principios del Pacto Mundial sobre la Responsabilidad Social Empresarial, la empresa debe apoyar y respetar la protección de los derechos humanos dentro y fuera de su espacio laboral, contribuyendo de esta manera, con programas de prevención dirigidos al personal, a sus familiares y entorno que les rodea. Debido a que hay casos de consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, alcohol y tabaco, generados en la nómina semanal (obreros), por el entorno social que ellos se desenvuelven, y pueden traerlo al campo laboral.

De esta manera la empresa también cumple y ha desarrollado programas de prevención para estas situaciones, y que forman parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

2.4.1.7. Ley de Impuesto Sobre La Renta (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.628, Febrero 27, 2007). **(LISR)**

Establece en su **artículo 27** párrafo Duodécimo lo siguiente:

“También se podrán deducir de la renta bruta las liberalidades efectuadas en cumplimiento de fines de utilidad colectiva y de responsabilidad social del contribuyente y las donaciones efectuadas a favor de la Nación, los Estados, los Municipios y los Institutos Autónomos. Las liberalidades deberán perseguir objetivos benéficos, asistenciales, religiosos, culturales, docentes, artísticos, científicos, de conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, tecnológicos, deportivos o de mejoramiento de los trabajadores urbanos o rurales, bien sean, gastos directos del contribuyente o contribuciones de éste hechas a favor de instituciones o asociaciones que no persigan fines de lucro y las destinen al cumplimiento de los fines señalados.”

El párrafo decimotercero del artículo 27, establece los porcentajes máximos que se permiten para estas donaciones o liberalidades establecidas en el párrafo duodécimo:

- a) 10% cuando la renta neta del contribuyente no exceda de 10.000 UT y 8% por la porción de renta neta que exceda de 10.000 UT.
- b) 1% de la renta neta en todos los casos en que el contribuyente se dedique a realizar alguna de las actividades económicas previstas en el literal d) del artículo 7 de la ley (hidrocarburos y conexos).

Con respecto a esta ley la empresa contribuye de una forma directa y con aportes tangibles al mejoramiento de programas sociales dirigidos a las acciones benéficas, asistenciales, religiosas, culturales, docentes, artísticas, científicas, de conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, tecnológicos y deportivos. Reduciendo de esta manera el pago de impuestos que pueda tener.

2.4.1.8. NORMAS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Cabe señalar que a nivel internacional producto de la preocupación por la Responsabilidad Social, la protección de la salud, los derechos humanos y la protección del medio ambiente, se crearon una serie de normas que garantizaran el cumplimiento de la Responsabilidad Social como tal y el cuidado del medio ambiente, estas normas han sido diseñadas para guiar, apoyar y medir el comportamiento de las compañías en la implementación y mejoramiento del desempeño corporativo sobre los diversos dilemas de RSE, siendo así que se expusieron como parte de la serie ISO (International Standard Organization) las normas:

ISO 14000 (Gestión Ambiental)

Es una norma aceptada internacionalmente la cual busca promover el cuidado y protección del medio ambiente aplicados por la empresa, con la finalidad de que el producto o servicio prestado no perjudique y respete al mismo, garantizándole mayor competitividad a la organización, por medio de un producto o servicio de calidad. Esta norma establece una serie de especificaciones a ser cumplidas por las empresas a fin de poder participar en diferentes mercados a nivel internacional, por tanto es importante que las empresas que pretendan ser competitivas a nivel globalizado se certifiquen bajo esta norma de gestión ambiental.

ISO 14001

El objetivo de esta norma es proporcionar a las empresas Instrumentos apropiados para implantar un sistema de gestión medioambiental eficaz. Esta norma se caracteriza principalmente por tres pilares: Prevención de la Contaminación, Mejoramiento Continuo y cumplimiento con la legalidad ambiental donde se aplica; la finalidad es gestionar un equilibrio entre el sustento de la rentabilidad y la reducción del impacto medioambiental. Con la responsabilidad de que toda la organización, permite lograr ambos objetivos. Mediante la aplicación de esta norma se pueden identificar aspectos del negocio que tienen un impacto negativo en el medio ambiente y aplicar las leyes medioambientales que son significativas para esa situación.

ISO 26000

De igual manera, la organización (International Standart Organization) ha reconocido la importancia del tema de Responsabilidad Social a nivel mundial, por ende desarrollo la Norma ISO 26000, cuyo objetivo es generar una herramienta internacional tendiente a

promover y difundir el concepto y la práctica de Responsabilidad Social, como una manera concreta de contribuir al logro del desarrollo sustentable. A pesar de que esta norma no se considera obligatoria y su intención no es ser utilizada para certificación por partes terceras, busca promover la estrategia de Responsabilidad Social en los negocios, reforzar las competencias empresariales en este marco, contribuir a mejorar los impactos ambientales, económicos y sociales de las empresas en su entorno.

Norma AA1000 (Aseguramiento)

Esta norma, surgió debido a la preocupación de qué diversos sectores por el rápido crecimiento de los informes públicos de sostenibilidad, especialmente en el ámbito empresarial y a su vez para dar respuestas por el desempeño social, económico y ambiental de las empresas. La norma de aseguramiento AA1000 (ACCOUNTABILITY 2003:5) define dicha norma como: “un estándar de aplicación general para evaluar, certificar y fortalecer la credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de sus principales procesos, sistemas y competencias. Asimismo, provee de orientación sobre los elementos clave del proceso de aseguramiento”. Las organizaciones que adopten la norma AA1000, estarán en la responsabilidad de llevar a la práctica el compromiso para identificar y comprender sus resultados e impacto social, ambiental y económico.

Certificación SA 8000

La norma SA8000 es creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con la finalidad de auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad corporativa, pero también se creó como mecanismo para mejorar y fortalecer las condiciones laborales, enmarcadas dentro de la justicia social y los derechos de los trabajadores. Es aplicable a todo tipo de empresa que desee mejorar la productividad, la calidad y conservar a sus trabajadores. Dicha certificación se rigió bajo la estructura “PDCA - Planificar - Hacer -

Verificar - Actuar” de las ISO 9001/14001, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

OHSAS18001

Se aplica para establecer un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo; fomentar los entornos de trabajo seguro y saludable, al ofrecer un marco que permite a la organización identificar los riesgos laborales, eliminar y reducir al máximo los riesgos del personal y otras partes interesadas que puedan estar en riesgo de su salud e inseguridad en el trabajo relacionados con las actividades llevadas a cabo por la organización. OHSAS 18001 ha sido creada con el propósito de ser compatible con la ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial es un programa internacional propuesto por Naciones Unidas llevado a cabo en Julio del 2002. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Las entidades cuando adoptan estos principios, no están diciendo que los cumplan inmediatamente, sino que se comprometen a implementarlos, de modo progresivo en el día a día de sus funciones, haciendo de ellos una parte esencial de su estrategia corporativa y desarrollo de sus operaciones. Así mismo, adquiere el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con total transparencia de las mejoras que realizan mediante el proceso de la implantación de los diez principios. Cabe destacar que este pacto no se considera un instrumento que

concede una certificación a las empresas que cumplen con determinados requisitos; sino que busca la implementación voluntaria de los mismos, tales como:

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o relacionado bajo coacción.
- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorción y soborno.

CAPITULO III

Marco Metodológico

El presente estudio se ubicó en la modalidad de la Investigación Histórica, la cual, describe fenómenos que acontecieron en el pasado, especialmente en este estudio donde resalta la Historia Local y Regional (H.L.R). A través del Diseño Bibliográfico Documental, con el apoyo de fuentes primarias y secundarias, entre las entrevistas y cuestionarios.

La Investigación Histórica, monográfica de base documental aplicada en la Historia Local y Regional, lo demuestra Páez (2002), en que la siguiente metodología:

“consiste en el estudio de un problema, con el sustento de información proveniente de fuentes históricas materiales-escritas (sean o no originales); el análisis crítico, la interpretación reflexiva y contextualizada de los datos de la localidad o región, de modo que constituya un aporte original al conocimiento histórico.” (p 63).

Desarrollando unos conocimientos previos en la heurística de la búsqueda de fuentes y disciplinas auxiliares de la historia, así como lo demuestra Cardozo (1994), *“La función de la Heurística consiste en buscar y reunir las fuentes necesarias a la investigación histórica. Previamente al tratamiento de un tema cualquiera en historia, es preciso saber si hay documentos, cuántos son, y donde están”*(p 136).

Destacando la importancia de la investigación dentro de un análisis comprobado por la búsqueda obtenida del trabajo, desde una Historia Local y Regional, siendo la industria un ente social, que no deja de ser parte de ella, nada mas

por el simple hecho de pertenecer a la realidad de una región, y que puede ser vista dentro de un fenómeno de crecimiento social para el país.

El estudio de cualquier investigación se inclina al empirismo, en cuanto a que los datos se basan en la información obtenida del proceso de la investigación, enfocadas de alguna forma a tipos de datos, ya sean dentro del paradigma cualitativo y cuantitativo. En este caso la investigación es cualitativa, métodos que desarrollan un modelo inductivo, término que va al descubrimiento de que las expectativas y los resultados se obtienen primeramente de la realidad social que le rodea, el objeto de estudio, así lo establece Aróstegui (1995)

“El procedimiento inductivo es aquel que parte de la existencia de hechos o realidades que presentan homologías, rasgos comunes, redundancias suficientes como para establecer que hay entre tales realidades, hechos o fenómenos, relaciones discernibles y permanentes que puedan ser definidas.” p 280.

Ya que la historia parte desde cualquier memoria colectiva desde una sociedad, convierte al hombre en un ser protagónico de una historia local, regional y nacional, enmarcada siempre entre las magnitudes de tiempo y espacio definidos. Obteniendo de esta manera una factibilidad del estudio a realizar, dando datos al objeto de estudio, como lo demuestra Páez (2002),

“los recursos humanos (sujetos de investigación), incluyendo a los investigadores auxiliares, si fuere el caso; la existencia y accesibilidad de las fuentes documentales, hemerográficas, testimoniales, objetos, restos arqueológicos, videos, incluye también los recursos materiales, tales como papelería, maquinas de escribir, ordenadores de palabras, impresoras.” p 45.

Abarcando todo el recurso necesario para obtener fuentes para la investigación, pero como está basada en una Historia Local y Regional, hace que la fuente sea más directa, ya que se encuentra dentro de la comunidad, localidad o región a estudiar. Búsqueda que permite una valoración más real en cuanto a la reconstrucción de cualquier proceso de crecimiento social, por medio de una estructura de fuentes de investigación, así como lo que presenta Páez (2002), de la siguiente manera, *Inmateriales: testimonios directos e indirectos; los Materiales: vestigios y los escritos que se clasifican en documentales, bibliográficos, hemerográficas y la web.* (p. 46).

Fuentes que son necesarias para el desarrollo de la investigación, en este caso se muestra que las fuentes documentales, las inéditas forman parte de una gran importancia para recopilación de datos, dentro de la investigación de Historia Local y Regional, el cual lo expresa Páez (2002), en lo siguientes, términos:

“Cuando se historia (sic) a una comunidad son importantes los manuscritos: documentos de propiedades inmuebles, papeles de las instituciones, cartas, cuentas, relaciones de gastos, papeletas de las familias, cuentas de abastos, bodegas, empresas, censos y actas, archivos particulares, planos, papeles ocos o amarillentos que guardan los secretos que el historiador debe desentrañar para su reconstrucción.” p 50.

Así mismo, son relevantes las Fuentes Hemerográficas y la Web que son de gran ayuda para esta investigación, que por medio de estas se obtendrían informaciones relevante para el desarrollo de esta investigación. Debido a que el estudio de la Responsabilidad Social en la Empresa Protinal se ha desarrollado en diferentes actividades, las cuales son tomadas y analizadas como aporte pertinente para este trabajo. Así como lo señala Medina R. (2002), según: *“Los periódicos y demás publicaciones locales y provinciales, que en términos genéricos suelen*

denominarse prensa regional, constituyen un importante soporte para la investigación histórica de aquella escala.” (p 15.)

Describiendo los implementos a desarrollar en la investigación, se puede observar también que la técnica de la entrevista oral, ayuda al desenvolvimiento de un contacto más directo con el objeto de estudio, para dar a conocer los testimonios de personas involucradas dentro de la Empresa Protinal, como lo clasifica Joutard (1986),

“la entrevista oral ofrece testimonios de la historia de acontecimientos en el sentido clásico del término, ya sean políticos, económicos o culturales aislados o formando parte de un encadenamiento. En segundo lugar la entrevista oral aporta su contribución a la etnohistoria o dicho de otro modo: una historia más lenta, sin hechos notables, una historia de la vida cotidiana.” p 253

Esta metodología y técnicas, servirán para llevar a cabo esta investigación de Historia Regional y Local, tomándose la región como una totalidad en la que refleja el comportamiento de múltiples factores, todos los cuales deben ser abordados para poder llegar a una experiencia global de las cosas y delimitar un espacio y un tiempo que ayuda al esquema inicial del investigador para así dar el resultado al objeto de estudio, que se quiere obtener como fin de una producción escrita de la labor investigada. En tal sentido, la entrevista oral se aplicara bajo un esquema estructurado de preguntas abiertas y cerradas, con la pertinencia participativa, siempre con la que los objetivos de la investigación exigen.

La estructura de la entrevista, se muestra a continuación en el siguiente cuadro técnico - metodológico,

**CUADRO N ° 01. TÉCNICO – METODOLÓGICO
CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTA**

ASPECTOS A INVESTIGAR: INFORMACION SOCIO-HISTÓRICA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

EMPRESA PROTINAL

DESARROLLO HUMANO

CUADRO N° 01 INFORMACION SOCIO - HISTÓRICA				
DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MUESTRA
SISTEMATIZAR INFORMACION SOCIO-HISTORICA	-FILOSOFIA FUNDACIONAL	-Motivo e intención. -Visión y misión -Objetivos.	1-¿Como considera usted que se ha desarrollado la acción de la Responsabilidad Social de la empresa desde su creación? 2- ¿Hay continuidad del legado del fundador de la empresa en relación a los valores y principios dirigidos a lo que es actualmente la Responsabilidad Social?	Directivos Empleados

Fuente: Propias del autor; Zárraga J. (2012)

CUADRO N° 02 REPOSABILIDAD SOCIAL				
DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MUESTRA
IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	-BENEFICIOS ECONOMICOS -APORTES TANGIBLES -SALUD	-Efecto en la comunidad -Vivienda -Ambiente -Seguridad e higiene -Cultura: Deporte Recreación Expresión artística – musical.	3- ¿La empresa ha desarrollado objetivos dirigidos a la acción social y medio ambiental como inversión estratégica? 4-¿La empresa ha contado actualmente con los equipos y materiales adecuados a la preservación del ambiente? 5-¿La empresa cuenta actualmente con los equipos y materiales adecuados a la preservación del ambiente? 6-¿La empresa aplica medidas de seguridad laboral e higiene dentro de sus actividades diarias? 7-¿La empresa ha desarrollado planes de desarrollo habitacional entre sus trabajadores? 8-¿La empresa ha desarrollado planes de desarrollo habitacional en la comunidad?	-Directivos -Empleados -Nomina Semanal: (Obreros)

			<p>9-¿Durante la trayectoria de la empresa se han contratado trabajadores incapacitados, antes de que esto fuese un requisito legal?</p> <p>10-¿Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algunas enfermedades ocupacionales?</p> <p>11-¿Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algún accidente laboral?</p> <p>12-¿Cuentan los trabajadores con un seguro de hospitalización?</p> <p>13-¿Cuentan los trabajadores con un seguro de cirugía?</p> <p>14-¿Cuentan los trabajadores con un seguro de maternidad?</p> <p>15-¿Cuentan los trabajadores con un seguro de vida?</p> <p>16-¿Cuentan los trabajadores con un seguro funerario?</p> <p>17-¿La empresa cuenta con asistencia médica dentro de sus instalaciones?</p>	
--	--	--	--	--

CUADRO N° 03 PROYECCION DE LA EMPRESA PROTINAL				
DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MUESTRA
PROYECCION DE EMPRESA PROTINAL	-POLITICA EMPRESARIAL	Proyectos	18-¿La empresa ha desarrollado proyectos solidarios mediante recursos monetarios y voluntariados conjuntamente con organizaciones no gubernamentales? 19-¿La empresa ha contado con la colaboración de los entes gubernamentales encargados de la permisología para el desarrollo de proyectos?	Directivos Empleados

Fuente: Propias del autor; Zárraga J. (2012)

CUADRO N° 03 PROYECCION DE LA EMPRESA PROTINAL				
DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MUESTRA
PROYECCION DE EMPRESA PROTINAL	-POLITICA EMPRESARIAL	Proyectos	18-¿La empresa ha desarrollado proyectos solidarios mediante recursos monetarios y voluntariados conjuntamente con organizaciones no gubernamentales? 19-¿La empresa ha contado con la colaboración de los entes gubernamentales encargados de la permisología para el desarrollo de proyectos?	Directivos Empleados

Fuente: Propias del autor; Zárraga J. (2012)

CUADRO N° 04 INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO				
DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MUESTRA
INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO	SATISFACCION DE NECESIDAD COMUNITARIA	-Educación -Cultura -Nutrición -Aumento de densidad poblacional -Recreación	20-¿La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos al mejoramiento educativo? 21-¿La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos a los niños y adolescentes en situaciones de riesgos? 22-¿En qué tipo de eventos culturales y deportivos ha participado la empresa dentro de ella y la comunidad? 23-¿La empresa ha desarrollado actividades de integración entre el personal? 24-¿La empresa ha desarrollado	-Directivos -Empleados -Nomina Semanal: (Obreros)

			<p>programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol dentro de la empresa?</p> <p>25-¿La empresa ha desarrollado programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol en la comunidad?</p>	
--	--	--	---	--

Fuente: Propias del autor; Zárraga J. (2012)

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Información socio – histórica del impacto de la Responsabilidad Social de la Empresa Protinal para el desarrollo humano de la sociedad carabobeña

4.1.1. Historial de la fundación de la Empresa Protinal

La creación de esta compañía se debe a Eugenio Mendoza, hijo de Eugenio Mendoza Cobeña descendiente de Cristóbal Mendoza, primer Presidente de Venezuela; y de Luisa Goiticoa Amestoy, bisnieta de Juana Bolívar, Hermana del Libertador. Es procedente de la ciudad natal de Caracas, ciudad que lo vio nacer el 13 de noviembre de 1906.

Eugenio Mendoza comenzó a visualizar la ampliación de sus actividades desde mediados de la década de los 30. Basándose su idea en tener un grupo en el que convergieran una serie de empresas, a las que iría organizando de acuerdo a su línea de producción. A principios de 1942 decidió comenzar a poner en práctica su proyecto y, con tal fin, fundó en Caracas la empresa Protinal en compañía de su hermano Lope y de los inversionistas Oscar Römer y Jacobo Berkowistch.

Esta empresa nació con un capital de 250.000,00 destinada a satisfacer las necesidades de abastecimiento de alimentos para el ganado vacuno. El Sr. Berkowistch era profesor de nutrición en la Escuela de Agronomía de El Valle y Römer, por su parte tuvo una rica experiencia productiva en Puerto Cabello, con su hermano Enrique, con quien montó una planta mezcladora de alimentos para vacas. Ambos hombres sintetizaban el conocimiento científico y la experiencia industrial.

En 1944 se instala una planta en la ciudad de Valencia y en 1965 en el Zulia. La empresa comenzó con la elaboración de alimentos con formulas propias, incorporando al país la modalidad e la investigación para el aprovechamiento de los recursos nacionales y la elaboración balanceada de productos que se adaptaran a las realidades geográficas y climatológicas de Venezuela. También se ocupó de actividades de extensión agrícola, dándole un gran apoyo al productor rural, al que se le prestaba asesoría técnica y financiera para el mejoramiento integral de la productividad.

A los pocos años Protinal se convirtió en una empresa de alcance nacional, dándoles empleo directo e indirecto a unas veintidós mil personas, abarcando la comercialización e huevos fértiles, pollos de engorde, pollas de postura, semillas certificadas, sorgo, extracción de aceites y harinas precocidas. El sorgo lo introdujo desde la India, después de haber estudiado cuidadosamente sus extraordinarios beneficios. Así como lo expresa Alarico (2006)

“La planta de sorgo fue una idea que transformó la producción de gramíneas, mejorando considerablemente la economía del pequeño productor. Se trata de una oleaginosa que se cosecha por año, de la cual se extrae una semilla que sirve para producir pan y alimento para aves, mientras que el pasto sirve de pasto para los animales”, p 70.

Esto lo ayudo para bajar los gastos que se venían dando con el exterior y tener así una autogestión en la producción del sorgo, para la elaboración y uso en la empresa. De esta manera y con otras innovaciones la empresa de Protinal, mejora su bienestar y brinda apoyo a todo su personal con grandes obras desarrollas por la

política de la compañía, convirtiéndola en el surgimiento de un futuro grandioso, tras la mano de este empresario Eugenio Mendoza.

Así como también da el inicio de otra empresa la C.A. Venezolana de Cementos (VENCEMOS), creada en el año de 1943, con objetivo e de la fabricación y el comercio de toda clase de cemento, además de la explotación de negocios o industrias relacionadas con ese propósito. Demostrándose la variedad de negocios que se crearon, debido al conocimiento de la gerencia que se llevaba en Protinal.

Con todo esto, se cumple el sueño de este hombre, en convertir a Protinal en el encargo de coordinar a un grupo de empresas que fue surgiendo a partir de 1961, tales como lo señala (ibidem), en lo siguiente,

“empresa Productora de Semillas C.A. (Preseca), creada para el mejoramiento de la semilla del maíz; Proagro (1977), destinada a la investigación y producción de pollos, huevos y otros renglones avícolas; Agrícola Chaguaramas, cuyo propósito era la propagación de sorgo; Empacadora Avícola dedicada al beneficio, transformación y empaque de aves aptas para el consumo humano; Extractora Nacional de Oleaginosas, la cual tenía como misión procesar todo tipo de oleaginosas, especialmente la soya en granos, para ser usada en la elaboración de alimentos concentrados; Incubadora Protinal, fundada para incubar huevos fértiles para la producción de pollos; y Graneros Venezolanos, que era la encargada de limpiar, secar, conservar, y transformar en harinas los diferentes tipos de granos, especialmente cereales”, p. (70-71)

La coordinación de todas estas empresas con sus asociaciones trajo el mayor auge económico para la región de Valencia y del país, a parte de la explotación petrolera que tenía la Nación para ese entonces, también hay que destacar que se generaron una gran cantidad de granjas, estableciendo un sistema de sociedades con

grupos de productores, en las que se trabaja en la producción avícola, aspectos que consolidaron la labor de el inicio de la empresa Protinal.

4.2. Evolución Histórica del término de la Responsabilidad Social en Venezuela, Latinoamérica y el mundo

4.2.1. La Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito Mundial

Tomando como punto de referencia los antecedentes históricos de la responsabilidad social, se puede evidenciar que la misma se ha desarrollado y difundido más en Europa y en ciertos países de Latinoamérica sin olvidar a los Estados Unidos. Siendo evidente las relaciones empresa y sociedad.

En el caso europeo, las empresas hacen hincapié en el carácter voluntario de la responsabilidad social, sin embargo dichas acciones se hacen más frecuentes en España, país que actualmente es el que lleva más desarrollado el tema de responsabilidad social, esto es debido entre otras cosas, según información emanada por la Universidad de Nebrija de España (2005), hoy en día, los empresarios españoles están convencidos de que el éxito comercial y los beneficios duraderos para sus accionistas no se obtienen únicamente con una maximización de los beneficios a corto plazo, sino con un comportamiento orientado por el mercadeo, pero de forma responsable. Siendo conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores.

Según Belil y Kell (2006) España es uno de los países con mayor número de firmantes del Pacto Mundial y uno de los que cuenta con mayor implicación

empresarial: de las 423 firmas actuales, un 40% son grandes compañías y un 34% PYMES y microempresas. Sin embargo no sólo España ha estado realizando esfuerzo por enaltecer y realzar la importancia de la Responsabilidad social en la Organización y por ende en la Comunidad.

4.2.1.1. Banco Mundial: orientado a generar iniciativas, para establecer relación de colaboración entre el gobierno y la sociedad civil, para generar políticas y proyectos que mejoren la calidad de vida de la gente, el objetivo del Banco Mundial es la reducción de la pobreza.

4.2.1.2. La Unión Europea: presenta el Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Este Libro tiene por objeto iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación.

Propone un enfoque basado en asociaciones más profundas en las que todos los agentes desempeñen un papel activo. Este documento establece las líneas maestras en torno a las cuales ha de girar el debate sobre la Responsabilidad Social en la Unión Europea. Anima a las empresas con comportamientos socialmente responsables a que traten de publicitar este hecho. Considera que el resto de agentes sociales son responsables a la hora de exigir a las empresas la asunción de prácticas que redunden positivamente en el bienestar social. El Libro Verde establece la importancia de la responsabilidad social tanto interna y como externa, considerando como aspectos claves:

- La gestión de Recursos Humanos.
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.
- Comunidades Locales.
- Socios comerciales, clientes y proveedores.
- Derechos Humanos.
- Problemas ecológicos mundiales.

La Unión Europea a través de lo establecido en el Libro Verde busca generar un enfoque integrador a través del cumplimiento de varios puntos,

- Gestión integrada de la responsabilidad social. Deben tenerse en cuenta las especificidades sociales y culturales entre las variables que determinan las relaciones de la empresa con la sociedad. En este sentido, es necesario formar a directivos y trabajadores en materia de ética y responsabilidad.
- Informes y auditorías sobre la responsabilidad social. La estandarización de las auditorías sociales es necesaria en la medida que permite contar con criterios homogéneos de valoración del grado de compromiso de las corporaciones en el ámbito de la RSC. La utilización de normas aceptadas internacionalmente, así como la participación de terceros independientes constituyen un requisito básico para la operatividad de estas auditorías.
- Calidad en el trabajo. Se recoge la necesidad de ampliar el diálogo social a las cuestiones sociales y medioambientales de las empresas. Además, se contempla la posibilidad de publicar listados que aglutinen a las empresas con mejores prácticas en la gestión de recursos humanos.
- Etiquetas sociales y ecológicas. Diversos estudios afirman que los consumidores europeos valoran a la hora de adquirir productos de una compañía cuestiones como la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, el respeto de los derechos

humanos y la protección general del medio ambiente. Se propone en este sentido incrementar la transparencia en relación a las etiquetas sociales y ecológicas a través de un control continuo de los lugares de trabajo efectuado de acuerdo a normas acordadas.

- Inversión socialmente responsable (ISR). Para que la ISR sea más efectiva es necesario que los mercados sean conscientes de la rentabilidad potencial de este tipo de inversiones. Se prevé el foro de inversión social europeo (constituido como una red de FIS nacionales) apoye el crecimiento de la ISR.

En este sentido, es imprescindible que se lleve a cabo una armonización en los criterios aplicados por parte de los analistas de agencias especializadas en valoración. Como se puede observar en Europa desde hace algunos años se han venido desarrollando políticas, lineamientos, directrices y propuestas para el desarrollo de la responsabilidad social en los países para las acciones ejecutadas por Estado y las organizaciones. Así como en este lado del mundo se han realizado diversas actividades, no se puede dejar de mencionar a Latinoamérica cuyos aportes en la Responsabilidad social han sido muy relevantes y de impacto en la sociedad

4.2.2. Responsabilidad Social en Venezuela

A principios del siglo XX en Venezuela, se puede decir que el término de la Responsabilidad Social no se conocía como organismo que las empresas se encargara al beneficio de trabajadores y la comunidad, a parte, que se podía observar que el país no tenía un campo industrial desarrollado y por las diversas políticas de gobierno que se manejaban. Sin embargo se puede mencionar que de una u otra manera existía una intuición al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones que se encontraban alrededor de cierto establecimiento industrial.

Como fue la explotación petrolera, donde se podría decir que se desarrollan los primeros vestigios de algo parecido a una gestión de RSE en Venezuela se remontan a 1913, cuando se asientan los campos petroleros. El primero sería Mene Grande, en el estado Zulia. "Eran centros aislados de viviendas y servicios para los trabajadores extranjeros, los cuales obedecían al hecho de que, en el medio geográfico en donde operaban, las condiciones de habitación y sanitarias eran precarias", apunta Charo Méndez en su obra Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el Siglo XX. Según la autora, las primeras actuaciones hacia los trabajadores estarían capitalizadas por las petroleras.

Los empresarios locales también atenderían primero las necesidades laborales. Así, en el principio también fueron los trabajadores. Ricardo Zuloaga, fundador de La Electricidad de Caracas, avizoraría la necesidad de que su planta de producción eléctrica estuviera rodeada de viviendas, capilla, escuela y servicio médico para los trabajadores. Asimismo, La Electricidad de Caracas sería "la primera empresa en establecer, en 1917, un reglamento de condiciones de seguridad, que estipulaba la figura de pensión para amparar los trabajadores incapacitados".

Así como también, el conocido empresario Rafael Alfonso Hernández, ex presidente de Alfonzo Rivas & Cía., afirma que, en los albores de la actividad de la RSE en el país, "los individuos que fundaron los negocios lo hacían de su propio bolsillo". Luego las instituciones como el Dividendo Voluntario para la Comunidad; Carlos Delfino, propietario de Cementos La Vega, matizaría los alrededores de su fábrica con un dispensario y un centro cultural para la comunidad. En 1928 se funda el hospital Caribbean, en Mene Grande. Por su parte, el empresario Oscar Machado dona, en 1929, un terreno en el cual funcionará el Instituto Benéfico Simón Rodríguez, que atiende niños pobres y desnutridos. "Allí funcionó el programa Gota de Leche, organización creada por el doctor Juan de Dios Villegas y el padre Machado, y en la cual también participó activamente Alfonzo Rivas".

Luis Bigott, fundador de Cigarrera Bigott, luego de haber creado en su hacienda, en 1932, la urbanización Bigott, en la que habitaban sus trabajadores, y una escuela comedor para la prole de aquellos, en la cual se llevaba registro de su desarrollo físico, dona asimismo un terreno en Maripérez para edificar el Instituto de Ciegos y Sordomudos Simón Bolívar. Paralelamente, empresas y empresarios promueven el asentamiento en Venezuela de grupos internacionales de servicio a la comunidad, como la Fundación Rotaria y la Asociación Scout de Venezuela. Eran apenas los primeros pasos.

Posteriormente para 1935 muere Juan Vicente Gómez y al siguiente año se firma una nueva Carta Magna, que echa las bases del Estado benefactor, garantizando la libertad de trabajo e industria, los derechos sociales y la protección laboral. La historia tiene un cambio legal, tales como la reforma de la Ley del Trabajo, la creación del Ministerio del Trabajo y la nueva Ley de Impuesto sobre la Renta, entre otros. Pero sobresale la creación de Fedecámaras en 1944.

Y en esta nueva etapa surgen Eugenio Mendoza y Cía., la Embotelladora Pepsi-Cola, Industrias Pampero, Cervecería Polar y el diario El Nacional. En la década de los 30, el foco se vuelca sobre la idea de que el trabajador "es un recurso humano al que hay que retribuirle y compensarle su esfuerzo". Así, Alejandro Hernández alza las urbanizaciones Pampero, en Las Tejerías y Ocumare del Tuy, para sus trabajadores, al tiempo que crea una escuela artesanal y conviene en que sus empleados participen en calidad de accionistas de la compañía.

En 1942 el Código Civil acoge en su corpus redaccional una noción que daría qué hablar: la de "fundación". De este modo, Venezuela ve nacer ese mismo año una referencia nacional como es la Fundación Venezolana contra la Parálisis Infantil. Hacia 1948 la Hacienda Santa Teresa, administrada por Alberto Vollmer, ofrece a sus trabajadores vivienda, servicios y recreación. Un poco antes, en 1946, Lorenzo

Mendoza compra terrenos adyacentes a su planta cervecera, en Antímamo, y edifica viviendas para sus empleados, al tiempo que realiza actividades deportivas y culturales para la comunidad. Un año después, en 1947, La Electricidad de Caracas firma el primer contrato colectivo, con un régimen de pensiones que excede los requerimientos de ley. Ese mismo año el Grupo de Empresas Mendoza crea la Financiadora Inmobiliaria Nacional (Finca), para que sus trabajadores se hicieran de una vivienda. Este tema el de la vivienda será de suma importancia en la obra social de Eugenio Mendoza.

A mitad de siglo XX en el año 1950 Alfredo Boulton crea la Fundación Boulton, "para la investigación histórica y el resguardo del patrimonio histórico". Y en 1951, influenciados por la Fundación Rockefeller, Eugenio Mendoza y su esposa crean la Fundación Eugenio Mendoza, para la ayuda a la infancia, la agricultura y la cultura. Destacando esta fundación por su relación directa que tiene con los aportes que ha desarrollado la empresa Protinal Proagro en Venezuela, y que sigue estando latente en el ciudadano, señalo a Graces 2007,

“las obras de bien público por el emprendidas llevan siempre el sentido profundo y certero, acaso instintivo, de lo que es mas legitimo en Venezuela, rasgo, que a mi juicio, define de modo eminente y exacto su carácter personal. Quiso en un momento dado, dar la forma a la fundación a cuanto venía haciendo y se proponía hacer. Es una gran ventura, en plena juventud, aparte de haber triunfado en tantas empresas, dejar el nombre vinculado por el bien a una institución que contrarresta los malos usos sociales: La Fundación Eugenio Mendoza.”
(P.352)

Donde su constitución fue la fecha de 01 de febrero de 1952, otorgada por Eugenio Mendoza y su esposa doña Luisa Rodríguez de Mendoza, y que el ella se enumera las finalidades de la Institución, así lo demuestra Graces 2007,

“ a) Promover la creación de centros o entidades dedicadas a la investigación científica y experimental para el desarrollo de la agricultura y de la cría en Venezuela, así como su dirección, administración y ayuda financiera o de otra índole. b) Prestar ayuda y asistencia a la infancia venezolana, procurando el mejoramiento de las condiciones de vida de los menores, así como su educación y distracción. A estos fines contribuirá, tal como han venido haciéndolo los fundadores, al sostenimiento de la Fundación Venezolana contra la Parálisis Infantil. c) La Fundación organizara además a obras de servicios de índole cultural que redunden en beneficio de la colectividad venezolana, dando especial atención a la educación y a estudios e investigaciones acerca de los clásicos venezolano y divulgación de nuestra historia.” (P.352)⁷

Continuando en el 1958, varios empresarios fundan Pro Venezuela, con el objetivo de incidir en políticas públicas. Ese mismo año cerca de sesenta empresas y cuarenta personas dan vida a la Fundación Vivienda Popular, una organización con patrimonio propio que tiene como espíritu "hacer frente al problema del déficit de vivienda". Su primer presidente es Eugenio Mendoza. De este ente se desprenden Viviendas Populares, S.A. (Viposa) y el Banco Hipotecario de la Vivienda Popular.

A la par de la caída de la dictadura del gobierno, en 1958, Sánchez & Cía. en el sector ferretero se crea la Fundación Sánchez. Además que entre algunas de las fundaciones de vieja data, creadas por las compañías petroleras y por empresarios nacionales, con no poca audacia, promueven la Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño (Fipan). Un año más adelante nace la Fundación Shell, con departamentos de agricultura y educación. Ese mismo año se abre paso la Fundación Neumann, para trabajar en educación y cultura. En 1960, algunos obispos dan su bendición y apoyo a la iniciativa de un grupo de empresarios nacionales, para la

creación del Instituto Venezolano de Acción Comunitaria (IVAC). También en 1960 Nelson Rockefeller "impulsa la creación del Consejo de Bienestar Rural".

Para el año de 1963, tiene lugar en la ciudad de Maracay un evento que se adelanta varias décadas a su tiempo: el I Seminario Internacional de Ejecutivos. Organizado por la Fundación Creole, con los auspicios de la Asociación Venezolana de Ejecutivos (AVE) y la Fundación Eugenio Mendoza, el citado seminario serviría para que se apunten algunas ideas de avanzada como, por ejemplo: Mendoza (1963),

"No puede haber bienestar económico sin bienestar social, la colaboración de la empresa es la solución de los problemas sociales no es caridad sino inversión en la empresa. Si la empresa ignora a la sociedad, la sociedad terminará por ignorar a la empresa".

De esta manera Eugenio Mendoza introduce la idea de crear el Dividendo Voluntario para la Comunidad, que verá la luz finalmente en 1964, concebido como un fondo común alimentado con aportes procedentes de las utilidades de las distintas empresas. Esta experiencia repercute en el extranjero con la Phillipine Business for Social Progress (1971) y el Dividendo por Colombia (1998).

Posteriormente la ciudad de Caracas es sacudida bajo los efectos de un terremoto en 1967 y Fedecámaras concibe un fondo para la emergencia que logra capitalizar sesenta y siete millones de bolívares, monto que será distribuido por el Dividendo Voluntario para la Comunidad.

Entre 1970 y 2000 se registran tres fases de acuerdo a lo que dice Morón, "*el Estado como el mayor inversor en materia social (década de los 70); El boom de las fundaciones corporativas (década de los 80), y la transformación de la inversión social, a partir de la liberalización económica (década de los años 90)*".

Destacando que en la década de los 70 es escenario de varios acontecimientos, como la I Reunión de Fundaciones y Empresarios de América (1974), así como también el tema ambiental, que entra en estas tierras por medio de la creación de la Fundación para la Defensa de la Naturaleza (Fudena).

Pdvsa emerge, entonces, como industria nacional e implementa una política de relaciones públicas y donaciones filantrópicas. El grupo Sivensa crea en 1976 a Fundametal, desarrollo en conocimiento y empleo a los jóvenes. Otra importante fundación que vendrá a convertirse en la mayor referencia privada es la Fundación Polar que es creada en 1977. Ese mismo año surgen las fundaciones General Electric, Johann Schafer y Merck, a la par de algunas fundaciones familiares como la Rafael Urdaneta. Finaliza la década con el nacimiento de Acude, en 1980, como un programa nacional de alfabetización ideado por Monseñor José Joaquín Salcedo y financiado por el Banco Consolidado.

Seguidamente se dan las fundaciones corporativas que competirán con instrumentos de patrocinio cultural. La primera de ellas es la Fundación Banco Consolidado, que viene a incrementar los patrocinios culturales con American Express. De este mismo grupo económico se desprendería, en 1989, la Fundación Carlos Stelling, para otorgar becas y equipos de salud. El grupo Latinoamericana de Seguros crea la Fundación Latinoamericana de Seguros, al tiempo que engendra, en 1988, la Fundación Progreso. En 1980 se crea también el grupo Roraima: los miembros del grupo Santa Lucía desean pasar del pensamiento a la acción, y se reúnen en el edificio Roraima, de la distribuidora Benedetti. Ese mismo año Sidor inicia un programa de medicina ocupacional para sus trabajadores, e inaugura una sala de arte en Puerto Ordaz. "El Grupo Corimon desarrolla la estrategia del voluntariado hacia la comunidad 'gente de trabajo que trabaja por la gente'".

En 1981 se produce un segundo capítulo de la Reunión Internacional de Fundaciones y Empresarios. Los temas fueron educación, desarrollo rural, salud, administración financiera y planificación estratégica. Desde esa misma fecha, Pdvsa despliega a través de sus filiales una política de desarrollo urbano para echar por la borda el concepto de campamento petrolero, sin "desmejorar la calidad de vida del trabajador y de la comunidad vecina".

La Fundación Bigott abre sus puertas en 1982, tomando como punto, la cultura popular. A la par, el Dividendo Voluntario para la Comunidad echa a andar su programa de escuelas rurales. Irrumpen en la escena la Fundación Carlos Julio D'Empaire, la Fundación Banco Provincial, así como la Fundación Inlaca, ésta última, para realizar investigaciones sobre el sector agropecuario y editar publicaciones. La aparición de una decena adicional de fundaciones e iniciativas, siempre en el ámbito cultural y ambiental.

Haciendo esta recopilación histórica de las diferentes empresas, fundaciones, programas sociales en pro al desarrollo de una sociedad de una comunidad, de un estado y de un país, se observa la integración directa que de cierta manera ha tenido el sector privado en crecimiento económico, social y cultural para la Nación. Destacando las obras de Eugenio Mendoza, fundador y participe de muchas otras organizaciones, siendo este uno de los pioneros de la RSE a mitad del siglo XX, mencionando que el siglo de las tres fases que menciona Morón, el siglo cierra con una nueva Carta Magna, que establece nuevos mecanismos de participación y corresponsabilidad de los sectores empresariales.

4.3. Los aportes generados por la empresa Protinal en la ciudad de Valencia durante la primera década a partir de su fundación.

La ciudad de Valencia se ganó el título de la ciudad industrial de Venezuela. Quizá fue un golpe de suerte que la ciudad del Cabriales, por su ubicación

geográfica, haya sido y siga siendo el centro de atracción para la inversión y el esfuerzo mancomunado, que ha hecho posible el proceso de industrialización, en sus diferentes etapas y realidades.

Basta ver hacia atrás, sin ir muy lejos y sin mayores esfuerzos de indagación, para probar y comprobar que la presencia de la industria ha sido, desde hace mucho tiempo, el motor impulsor del crecimiento social y económico de la región, y sobre todo del eje Valencia – Tejerías, que está minado de plantas fabriles, y por consiguiente, e oportunidades de empleos, de ingresos seguros para la clase trabajadora y de bienestar compartido.

Esta realidad que se ha expresado de las consecuencias del inicio de esta red de empresas que contribuye el auge socio- económico de la región valenciana central y para la Nación. Reconocida como un hecho tangible, comprobable y cierto igual que lo es su influencia en el crecimiento urbano, en su densidad poblacional, en la demanda de la vialidad, viviendas, hospitales, seguridad y educación. Así se demuestra la labor de la empresa Protinal para la región valenciana y para sus empleados con la ayuda de la contratación que hace Eugenio Mendoza a una trabajadora social, convirtiéndose luego en el Servicio del Bienestar Social Mendoza, integrado por economistas, sociólogos, trabajadoras sociales, pedagogos y demostradoras de hogar, responsable de programas tan diversos como servicios médicos y odontológicos, seguros de HCM, accidente y vida; planes de vivienda, ahorro y becas; campamentos vacacionales, formación de recursos humanos, utilización del tiempo libre.

Toda esta labor presentada dentro de sus empresas y para la región, creó políticas sociales como la Fundación Venezolana contra la Parálisis Infantil 1942 y Hospital Ortopédico Infantil, que fue la primera fundación del país social del empresariado, sembrada en Venezuela por Eugenio Mendoza en el año de 1942. Así

como también planes de viviendas populares, el Dividendo Voluntario para la Comunidad y la Universidad Metropolitana, fomentando la educación. “Don de ser y hacer”.

4.4. Importancia Social e impacto histórico de la Empresa Protinal en su gestión de Responsabilidad Social Empresarial.

La empresa Protinal desarrolló un programa social dedicado a hombres y mujeres con visión de empresarios de la microempresa para mejorar su productividad, cumpliendo una vez más con uno de los legados del fundador de esta compañía, destinada al servicio socio-productivo para el desarrollo de un Estado, de un país, con miras desde las comunidades que se encuentran en las principales ciudades, como es el caso de Caracas donde funciona directamente la Fundación Eugenio Mendoza, y que arranca con este programa dirigido a la población, con el nombre de: “*Cursos de Formación para Emprendedores de la Fundación Eugenio Mendoza*”.

Estos cursos de capacitación van a brindar un conocimiento y un beneficio de planificación para el sector microempresarial, así como lo expresa Sonia Anzola, una de las encargadas del programa, en uno de los artículos de la revista digital zona empresarial (2007),

“Los emprendedores de nuevos negocios, los empresarios que desean aumentar sus ventas y los trabajadores de la economía informal podrán adquirir sus conocimientos necesarios a través de cinco cursos independientes en las áreas de Costos, Mercadeo eficiente de productos, Proyectos de Inversión, Principios de Administración y Contabilidad”

Haciendo esta referencia, se demuestra la participación que tiene la Empresa Protinal hacia las comunidades en Proyecto de la Fundación Eugenio Mendoza, en este caso dirigida en el Cementerio y otras zonas cercanas de la Capital; este

programa arrancó el 27 de mayo de 2007, y que se ha extendido al estado Carabobo, específicamente en los Municipios Bejuma y Montalbán con Protinal – Proagro, en donde se desarrolla actualmente estos cursos de capacitación, pero en otras áreas, relacionadas con el desenvolvimiento de los habitantes de estas regiones, inclinadas a los trabajadores, sus hijos, las comunidades y los aliados, como lo cita El Calendario 2007 en celebración de sus 100 años de su Nacimiento de Don Eugenio Mendoza, en uno de sus discursos (1974),

“La riqueza no es un fin en sí misma. Con ella la tarea no está terminada. Es necesario que una parte sustancial se oriente a solucionar los más urgentes problemas de la comunidad. No es suficiente crear industrias y generar empleo; es necesario patrocinar programas de acción social y dar parte de nuestras experiencias y de nuestros recursos a las instituciones que los llevan a cabo”

Una preocupación social latente en el sentir de las sociedades en busca de un desarrollo, por tal razón la Responsabilidad Social Empresarial, ayuda a demostrar ahora la valiosa colaboración prestada por entes no gubernamentales y privados para la búsqueda de una mejor calidad de vida en esas comunidades, a raíz de esto han surgido otros programas que han sido desarrollado dentro y fuera de la empresa, como lo son:

- Programa social de Viviendas
- El cine como centro de desarrollo de los trabajadores, que imparte talleres para toda la familia.
- Programas de crecimiento personal, laboral y familiar para todos los trabajadores.
- Programas de recreación para que los hijos de los trabajadores crezcan con valores.
- Programas de Escuelas Emprendedoras.

- Programa Socios por un día, los hijos de los trabajadores y los jóvenes vecinos de la comunidad son orientados en su plan de estudios.

Para dar testimonios de estos programas como se menciona al principio, la Red Venezolana de Organizaciones para el Desarrollo Social, hizo mención de unos Premios Citibank, para el año 2009 a dos emprendedoras postuladas por la Fundación Eugenio Mendoza, para la fecha del 22 de Octubre del presente año, con el título de *Premio Citi a la Microempresa 2009*, tanto del primer lugar como del segundo lugar de la categoría “Servicios”, a las Sras. Anny Zavala y Rosa Duarte (2009). Lo resalta en una noticia la página analítica, zona empresarial, de la siguiente manera,

“Estas destacadas microempresarias se desempeñaron como capacitadoras educativas dentro de la Fundación Eugenia Mendoza, en las áreas de ayuda a la Infancia y Desarrollo Social, y luego con el apoyo de esta organización, iniciaron su propio proyecto y crearon Centros de Atención Infantil (Cedain). Estos centros han ofrecido servicios de Educación Inicial a niños de zonas populares, a través de metodologías de educación no convencional. Más tarde fueron denominados Preescolar Alfredo Maneiro, ubicada en Catia, y el Gerónimo Pompa en Guatire, al ser formalizados ante el Ministerio del Poder Popular para la Educación, cuentan ahora con una matrícula de 100 niños”.

Acciones sociales desarrolladas entre enlace a la comunidad, desde la Fundación hasta el ente financiero, que presta sus servicios al desarrollo de proyectos bien elaborados, mostrando así la capacitación que dan los cursos de formación, y desplazando los hechos a la regiones carabobeñas, también tenemos ¿

La prensa el Nacional también da a conocer los aportes generados por la Fundación Eugenio Mendoza, a través de estos cursos, el Sr. Carlos Barrios, director

Administrativo de Representaciones Piccari Mayol, una empresa que presta servicio de prevención y protocolo, dio testimonio al periodista Sánchez (2007),

“Ahí me di cuenta de que los vigilantes eran concebidos muchas veces como profesionales de segunda. Desde entonces quisimos cambiar la percepción que tenían los ciudadanos sobre esta profesión”, sigue explicando “Nos propusimos cambiar la mentalidad del personal dándole un giro a su apariencia con la mejor vestimenta unas condiciones más agradables y equipos de trabajo más compenetrados”

Este empresario, afirmó que gracias a los cursos que dictan la fundación, le fueron de mucha utilidad para el desarrollo de operatividad dentro del negocio, así como otros temas de interés, costos y gastos, costos fijos y costos variables entre otros.

Un artículo de la prensa el carabobeño, señaló que la Empresa Protinal/ Proagro se encuentra realizando labor social en doce estados, con la finalidad de continuar generando cambios que generen un impacto que mejoren la competencia tanto personal como ocupacional, a nivel interno y externo, y haciendo referencia a uno de los programas que se hizo mención anteriormente, así lo describe una de las prensas del Estado el Carabobeño (2011), en la entrevista realizada a la Licda. Maite Goñi Gerente de la Responsabilidad Social Empresarial de Protinal/Proagro,

“Nosotros organizamos actividades socialmente innovadoras que son originadas por la gente, abordando los temas de nutrición, vivienda y formación ciudadana y educativa. Entre los proyectos que se desarrollan actualmente se cuenta: escuelas Emprendedoras que se realiza en los municipios Miranda, Montalbán y Bejuma, en 14 colegios y que produce impacto en más de siete mil niños. Con esta propuesta se hace acompañamiento para que los centros educativos se pueden autoenseñar para realizar mejoras de infraestructura y compra de materiales”

Con esto se demuestra como el trabajo de la RSE, se ha ido desarrollando a través de sus programas, la Lcda. Maite Goñi señala también, en este mismo artículo que,

“Otros programa es Protinal en la comunidad, que consiste en asistir a los consejos comunales para que elabore planes de gestión vecinal para solucionar los problemas de su localidad de forma prioritaria, además tenemos el apoyo de la Universidad José Antonio Páez, que colocó en marcha el programa de emprendedores culinarios, en el cual participan mujeres oriundas de Lara, Yaracuy, Carabobo y Zulia para capacitarlas en el área de cocina, a fin que ellas puedan generar ingresos alternativos”

Y realizando seguimiento al Programa Social de Vivienda el Presidente de la Compañía actualmente Johann Schnell, le indicó a la prensa El Carabobeño, en unos de sus artículos, (2011), lo siguiente,

“actualmente a los 5000 trabajadores de la compañía pueden, a través de la Fundación de la Vivienda Familiar, recibir préstamos a tres años para reformar sus casas o adquirir una nueva; hasta los momentos se han beneficiado 2500 personas en esta actividad y se pretende aprobar otros 1000 créditos nuevos para el 2011”

Después de haber realizado una exploración de las obras sociales que ha realizado la empresa Protinal fuera del Estado Carabobo, se muestra a continuación el resultado de la entrevista y encuesta elaborada a una muestra de 08 personas que conforman parte del personal de la empresa, tales como son Directivos, Empleados y Nomina semanal (Obreros), para la comprobación directa de los ítems desarrollados en el cuadro N° 01.

Para el estudio del primer aspecto de la Información socio – histórica se realizaron dos preguntas dirigidas al personal directivo y empleado de la empresa Protinal / Proagro, específicamente de la Planta Bejuma del Municipio Montalbán del estado Carabobo, a una muestra de cinco (05) personas, se le formularon las preguntas siguientes:

1.- ¿Cómo considera usted que se ha desarrollado la acción de la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa desde su creación?, Explique por qué.

En cuanto a una de las respuestas de la pregunta N° 01 que se encuentra en el anexo 01, cabe destacar la suministrada por la Sra. Graciela Rojas Jefe de Compras, donde expresa que:

“ este desarrollo de ha diversificado, en el comienzo su fundador el Sr. Eugenio dirigió esta a su equipo de trabajo, dentro del grupo empresarial, enfocando las necesidades puntuales de su gente a cargo; en la actualidad esto es llevado afuera de las instalaciones de la empresa en beneficio también de las comunidades”.

El desarrollo social y ambiental son impulsados por el Sr Eugenio Mendoza, el cual comienza en su núcleo organizacional impartiendo a su personal de confianza o dirigentes de departamentos, para que se educara a todo el personal, y de esta forma contribuir de forma positiva a la sociedad, luego de muchos años este delegado perdido en el tiempo, se retoma principalmente por las normas legales de la Constitución, las organizaciones mundiales, como lo son, Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que conforman en la actualidad los Objetivos del Milenio, Pacto Global, entre otros; En donde muchas organizaciones privadas realiza esta gestión hoy en día como un cumplimiento legal.

Por otra parte la Sra. Norma Pinto Administradora de la Planta, con un tiempo de 20 años en la empresa, manifestó, (2012), *“Se ha venido formalizando desde un principio como se dice a cuenta gotas debido a la falta de preocupación de la empresa por generar los valores de la comunidad, sobre la responsabilidad social en el personal anteriormente.”*. Así como también el Sr. Castellanos Rafael Jefe de Almacén que tiene 17 años en la compañía, señala que (2012), *“El desarrollo de la acción de Responsabilidad Social ha ido en sentido ascendiente ya que se han implantado más programas en beneficio de nuestros trabajadores y sus familias.”*

2.-¿Hay continuidad del legado del fundador de la empresa en relación a los valores dirigidos a lo que es actualmente la Responsabilidad Social Empresarial?, Explique por qué:

Con respecto a la pregunta dos (02) que está en el anexo 2, las mismas entrevistadas manifiestan lo siguiente:

“Si la hay pero creo que de una manera muy generalizada y dejando como legado sobre todo en la sociedad puntos que la misma comunidad lleven adelante con su esfuerzo y conciencia, (como desarrollo personal, comercial, mejoramiento de conducta, etc..)”
(Rojas Graciela).

A pesar de ello, todos los proyectos que realiza la empresa hoy en día, sirve de gran apoyo a la sociedad, en todos los aspectos, han surgido variedad de ideas donde el apoyo, respeto, valores, oportunidades, compartir entre familiares y amigos; ha sido una oportunidad para crecimiento socio-económico en general.

Por su parte la Sra. Norma Pinto (2012), manifiesta que: *“El fundador y sus seguidores se han preocupado por los valores con la premisa de lograr cambios que generan impactos que mejoren la competencia tanto personal como ocupacional.”*

Se puede inferir que las empresas practican la responsabilidad social empresarial, como estrategia de negocios, ya que obtiene beneficios, como ser más atractivas para los clientes, para sus empleados y para los inversionistas; razón por la cual las hace competitivas y puede obtener mayores resultados.

Continuando con el resto de las preguntas, se hizo una tabulación de las mismas como se puede apreciar a partir del anexo 03 en la presentación de gráficos que van a dar una mayor vista a los resultados obtenidos de la técnica aplicada, en estas preguntas se observaron las variables relacionadas con:

- b- Responsabilidad Social.
- c- Proyección de la Empresa Protinal.
- d- Incidencia en el Desarrollo Humano.

En el desarrollo de estas preguntas al entrevistado, se elaboró por medio de una encuesta con preguntas cerradas, sin embargo en algunos de los casos ellos explicaban el porqué de su respuesta, mostrándose a continuación algunas de las respuestas dadas por parte del personal de la empresa Protinal / Proagro del la Planta Bejuma del Municipio Montalbán del Estado Carabobo, dando conocimientos afirmativos de las acciones que ha realizado la empresa con el personal y la comunidad.

El Sr. Coronel Jesús, que tiene el cargo de almacenista y un tiempo de 12 años en la empresa pudo dar respuesta al grupo de preguntas del cuadro N° 03, sobre la Responsabilidad Social de la empresa, indicando en la pregunta 01 **¿La empresa ha desarrollado planes de desarrollo habitacional entre sus trabajadores y en la**

comunidad? dijo: *“Sí, tiene la premisa de lograr cambios que generen impactos que mejoren la competencia tanto personal, como ambiental.”* El Sr. Castellanos Rafael Jefe de Almacén hace la afirmación también de, *“Sí, porque se han desarrollado programas que van dirigido a lo social y medio ambiente.”*; Al igual que la Sra. Norma Pinto, dice, *“Si, ha contribuido a la mejora de la infraestructura y sus programas de capacitación y protección hacia el medio ambiente, enseñando y capacitando al personal y su entorno en S.R. más próspero.”*

También se observó la participación activa de todos los trabajadores de la organización, en los diferentes tipos de actividades; ya que al inicio de estos proyectos sociales, la apatía y la falta de compromiso se mostraba de forma muy evidente.

El inicio de los programas de beneficio se realizaba de forma esporádica, con personal selectivo,(nomina mensual) que trata básicamente de estrategias para mejorar el ambiente laboral y motivación personal. Pero con el tiempo se involucra a la nomina semanal y a las comunidades cercanas a la organización, en proyectos de viviendas, actividades en colegios, (escuelas emprendedoras) actividades recreacionales-infantiles, actividades culinarias, actividades para formación de negocios independiente (mujeres emprendedoras).

Con respecto a la pregunta 04 y 05 **¿La empresa ha contado y cuenta actualmente con los equipos y materiales adecuados a la preservación del ambiente?**, la Sra. Graciela describe que,

“Si, contamos con un ambiente contaminante como lo es la Planta de subproducto y cada equipo que se compra, se hace con la finalidad de que se minimice esa contaminación al ambiente, pero no se logra un total éxito al respecto.”

El resto de los 04 entrevistados dan su respuesta afirmativa “sí” a la contribución del cuidado del ambiente con implementación de equipos, otros dicen, “no”. Continuando con el orden de preguntas se puede observar que la mayoría de ellas, dieron respuesta a la opción de “sí”, así como lo mencionan varios en cada una de las preguntas, tal como es la N°06 **¿La empresa aplica medidas de seguridad laboral e higiene dentro de sus actividades diarias?** Dice el Sr. Castellanos, *“Sí, aplica a todo el personal como son los equipos de protección al personal (EPP), botas de seguridad, lentes.”*; la N°07 **¿La empresa ha desarrollado planes de desarrollo habitacional entre sus trabajadores y en la comunidad?**, respondió la Sra. Mireya Manrique Analista de Recursos Humanos, con un tiempo de duración de 12 años, *“Sí se ha responsabilizado por transferir a los trabajadores una vez comprobada su enfermedad”*.

Se puede inferir que El Programa de Vivienda, es uno de los proyectos más favorables, en donde el Presidente de la Compañía junto al personal capacitado, han realizado visitas personales a los hogares de los trabajadores, para conocer la situación y determinar un diagnóstico, para luego prestar la ayuda necesaria, entre ellos esta: construcción de techo, mejoras internas a la tubería de los baños, ampliación de un área, construcción de cocinas, acercamiento de casa, entre otras.

En relación a las medidas de seguridad e higiene, se pudo observar que la planta procesadora de los residuos provenientes del beneficio del pollo, la cual causa contaminación ambiental por los olores que genera; la empresa hace inversiones de equipos por medio de procesos tecnológicos, mejorando la productividad, también se cuenta con plantas de aguas tratamiento, donde a través de ciclos se logra obtener aguas limpias. Destacando una vez más los alcances que tiene la responsabilidad social Empresarial en los aspectos legales, éticos, morales y ambientales.

Los equipos de protección de seguridad laboral e higiene son utilizados por los trabajadores en todas las actividades diarias, donde la empresa exige y establece tal condición. Manejando las áreas de compromiso de Responsabilidad Social Empresarial en las condiciones de ambiente de trabajo y empleo y protección al Ambiente.

La N°08 **¿Durante la trayectoria de la empresa se han contratado trabajadores discapacitados, antes de que esto fuese un requisito legal?** Así lo expresa Yolibert Hernandez, Contadora de la Planta, con un tiempo de 7 años, *“Si, lo han contratado, pero la contratación se ha realizado recurrente de acuerdo a las normativas legales donde indica que no se puede tener discriminación de personal discapacitados, se ubican en área que se sienta útil y no estén afectados.”*; la N° 09 **¿Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algunas enfermedades ocupacionales?** Responde Manrique, *“Si, por los diferentes accidentes ocurridos ha algunos trabajadores donde la empresa cumple con lo exigido.”*

Por lo tanto el Contratar personal con discapacidad, no ha sido ventajoso para la organización, pero de acuerdo a normativas legales el ingreso es obligatorio, para evitar la discriminación, ellos se ubica en áreas donde no se encuentren en peligro y se sientan útiles. La empresa ha contratado a numerosas personas en esta condición, donde ha logrado que se sientan productivos en el campo laboral, teniendo de esta manera una repercusión de la acción responsable para con los empleados y trabajadores.

Hernández responde la pregunta N° 10 **¿Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algún accidente laboral?**: *“Siempre, la empresa tiene el concepto “Accidente Laboral” como una prioridad a resolver cuando se cause.”*; La N° 11

¿Cuentan los trabajadores con un seguro de hospitalización? Responde Rojas, *“Si, esto es por contrato sindical exclusivamente y está sujeto a la cobertura que esté al alcance de cada trabajador”*.

La empresa se ha responsabilizado en todo momento en dar la asistencia necesaria en accidentes laborales y salud ocupacional, entre ellas están medicinas, consultas médicas, rehabilitación, traslado a clínicas, y todo aquello que se origine. Actualmente se trata de disminuir estos dos conceptos, cumpliendo cabalmente la seguridad laboral e higiene, y lo establecido por LOPCYMAT.

El seguro de hospitalización es un beneficio en todos los tiempos de existencia de la organización, donde está sujeto a las diferentes coberturas que establece la organización y de acuerdo al alcance económico de los trabajadores, de acuerdo a contratos sindical uno ha sido más provechoso que otros.

Siguiendo el orden de respuestas se podría decir que el resto da su respuesta afirmativa. Y para el cuadro N° 03 sobre la Proyección Empresarial de la Empresa, se estructuraron dos preguntas, las cuales todas sus respuestas fueron afirmativas, tal como es la N° 17 **¿La empresa ha desarrollado proyectos solidarios mediante recursos monetarios y voluntariados conjuntamente con organizaciones no gubernamentales?**, donde responde Pinto, *“Sí, entre los proyectos que se desarrollan actualmente se cuenta: escuelas emprendedoras en los diferentes municipios de Carabobo y los autofinancian para realizar mejoras en las distintas escuelas de los alrededores del municipio.”*, y la N° 18 **¿La empresa ha contado con la colaboración de los entes gubernamentales encargados de la permisología para el desarrollo de proyectos?**, lo expresa Coronel en su respuesta, “Si”, como el resto de la muestra.

En la parte del cuadro N° 04 en la Incidencia del Desarrollo Humano, las respuestas fueron afirmativas, destacando unas de las entrevistas, tal como lo dice Pinto, en su respuesta a la pregunta N°19 **¿La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos al mejoramiento educativo?** *“Sí, ha desarrollado estos proyectos que abordan son: nutrición, vivienda y formación ciudadana y educativa”*; en la N° 20 **¿La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos a los niños y adolescentes en situaciones de riesgos?**, responde Manrique, *“Sí, mediante donaciones”*. Y donde Rojas dice, *“donde la comunidad pide la colaboración de la empresa y entregan a los hijos y niños de los sectores Boy-Scots, en actividades del Día del Niño”*; Pinto también expresa que, *“Sí, han realizado planes vacacionales y la ayuda a los niños necesitados y adolescentes, implementación de tareas dirigidas a todos los hijos de los trabajadores”*.

De acuerdo a lo anterior Existen proyectos de nutrición que consiste que a los hijos de los trabajadores se les realiza evaluaciones medicas para diagnosticar su salud, convérsalo con su padres y tomar acciones por el bienestar de los niños; dicha labor está acompañada de actividades recreacionales, donde los niños pasa un día diferente. Otros proyectos sociales para niños y adolescentes a beneficio de la comunidad, son la organización en el día del niño, entrega de cotillones a fiesta de navidad, planes vacacionales, ayudas médicas a niños que amerite rehabilitación, aplicación de quimioterapia o radioterapia.

En las Siguiete pregunta, la N° 21 **¿La empresa ha desarrollado actividades de integración entre el personal?**, la cual, Rojas responde *“Si, como la creación del programa “Quien Soy Yo” y el “Centro de Desarrollo para los Trabajadores” con el propósito de entregar casi a 5000 empleados, pero actualmente se encuentra paralizado”*. Y Coronel responde *“No, la integración tanto de la nómina diaria como de la nómina quincenal no hay muy buena relación.*

La empresa le falta capacitar al personal de nómina diaria en su formación de educar y respetar”.

Con respecto a las ultimas 02 preguntas la N° 22 **¿Ha desarrollado programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol dentro de la empresa y la comunidad?** Y la N° 23 **¿Ha desarrollado programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol dentro en comunidad?**, las respuesta fueron afirmativas de que siempre lo han realizado.

A pesar de ser iniciativas e ideas impartidas por el fundador de Protinal Sr Eugenio Mendoza, en los tiempos de su Gerencia, hoy en día se cumple de forma recurrente por normativas legales y por iniciativas organizacional.

4.5. Aportes tangibles del impacto del impacto de la Responsabilidad Social en el ámbito comunitario – comunal

Los aportes desarrollados por la Empresa Protinal - Proagro y la Fundación Mendoza en Carabobo, se puede notar con el proyecto urbanístico que lleva el nombre de este empresario, y que fue construida por la iniciativa de la empresa privada, fue una de las primeras urbanizaciones con capital privado para la zona, con el objetivo de satisfacer las necesidades habitacionales de los trabajadores del señor Eugenio Mendoza, de su empresa Protinal, elaborando estas construcciones de viviendas, muy cómodas y una de las mejores para ese entonces, estas casas fueron canceladas a créditos, y se le descontaba a los trabajadores de las nominas.

La urbanización nace con la necesidad de solucionar el problema de la vivienda para los empleados, ya que Valencia comenzaba a ser una referencia Nacional y polo de desarrollo para el país. Esta urbanización la Fundación Mendoza se encuentra ubicada en el extremo sur oeste de la ciudad de Valencia, muy cerca del

Puente Santa Rosa, frente a la sede de la Aldea Bolivariana Hugo Chávez Frías, para ese momento ya estaba establecida la Urbanización el Palotal.

Además se han realizado diversas obras desde que se instaló la empresa Protinal, y no nada más en el municipio Valencia del Estado Carabobo, sino también en el Municipio Bejuma, donde se encuentra una sede de Protinal Proagro, Planta beneficiadora de pollos, y que cabe destacar que ha generado una gran cantidad de empleos para la región, dando una vez mas la rehabilitación de un Pozo de Agua en los Altos de Reyes de Bejuma, información que cita Martínez 2009, en su artículo de la prensa el Notitarde, y que señala lo siguiente,

“El representante del Consejo Comunal del sector Wilfredo Rodríguez, que el Ministerio de Industrias Ligeras y Comercio (Milco) conjuntamente con la empresa Protinal, cumpliendo con su aporte de la Responsabilidad Social Empresarial, repararon el pozo realizando una inversión de 25 mil Bs. F.”

Acción que resuelve el problema del agua en esta comunidad, beneficiando una vez mas a 2.135 habitantes, ya que este problema había tenido bastante tiempo sin solventar, y sirvió de ayuda para el termino de la primera etapa de ese proyecto que es la construcción de continuar con la aducción de 400 metros de tuberías que se desplegaran con tomas para el resto de los hogares de la comunidad.

CONCLUSIONES

Una de las grandes características de la Responsabilidad Social Empresarial es el desarrollo humano dentro de una Empresa de una determinada Región, como lo es la ciudad de Valencia del Estado Carabobo, que con sus pioneros en el arte de la inversión económica, no se equivocaron en escoger a esta ciudad, Principalmente Don Eugenio Mendoza, que contribuyó a este proceso de industrialización a mitad del siglo XX.

Esta Industrialización trajo el crecimiento de la población, En un primer momento, la aceleración de los habitantes en establecerse en Valencia por una estabilidad económica, fue de una manera controlable, porque la emigración ocurrida desde los Estados vecinos hacia ella ocupó los espacios vacíos hacia el Sureste y el Norte de la ciudad y en los años subsiguientes se han ido ocupando, debido al desarrollo de la industrialización en la región.

Este proceso de industrialización sirvió para el país de un gran atractivo económico, ya que el territorio había sufrido sucesivas guerras por los diferentes caudillos establecidos en él y la región durante el siglo XIX. Aunque uno de los gobiernos establecidos a finales del siglo contribuyó en un buen manejo de los negocios de capital extranjero con el país.

Así como ya hemos explicado, la empresa Protinal ubicada principalmente en Valencia, Estado Carabobo, punto estratégico para los audaces inversionistas que desarrollaron un auge económico y dieron un cambio a las estructuras sociales, políticas y culturales, con sus nuevos avances para la población. Creciendo poco a poco a la par con cada uno de los socios que han marcado una pauta en la historia.

Los aportes sociales generados a la sociedad, que es la principal parte de este trabajo, constituyendo una importante referencia comprobatoria en relación a la temática planteada en el presente estudio, ya que se tiene el convencimiento de las bondades que representan para la institución y para el país, la nueva forma de gerencial dentro de una empresa como es la Responsabilidad Social empresarial.

Así mismo Permitió determinar la importancia que tiene el papel de la Responsabilidad Social en las personas, comunidades y en las organizaciones contribuyendo a través de la participación activa de su gente en el mejoramiento de la calidad de vida, desarrollo del recurso humano y del medio ambiente en el cual se desenvuelve.

Por lo tanto se obtuvo como resultado que la Responsabilidad Social es hoy considerada desde un punto de vista de la investigación científica, sino también desde el hecho de las perspectivas políticas, comerciales, sindicales, y de organizaciones no gubernamentales e internacionales. Siendo participes directos con la realidad social que el mundo muestra.

Ahora bien se demuestra como la empresa privada también ha sido parte del crecimiento del país, fundamentado con acciones sociales, que de una u otra manera han contribuido a la ayuda social del entorno que rodea las corporaciones empresarias, enfatizada por las normativas legales que hoy son discutidas a nivel mundial, para el bienestar de las comunidades y trabajadores. Haciéndose notar como la empresa Protinal/ Proagro, a través de sus programas sociales trabaja bajo los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARICO GÓMEZ CARLOS. (2006). **“Eugenio Mendoza” Biblioteca Biográfica Venezolana El Nacional.** Caracas. Venezuela.

ALVARADO, Aníbal (1967). **Rasgos Biográficos Ernesto L Branger.** Editorial Central S.R.L.

ALVARADO, B. (2009). **“La ética valor fundamental en la gestión de la Responsabilidad Social desarrollada por TRIPOLIVEN C.A., Morón – Estado Carabobo”.**

AROSTEGUI, Julio (1994). **La investigación histórica: Teoría y método.** Madrid. España. Editorial Crítica.

BARRIOS , L (2002). **Los orígenes históricos del proceso de industrialización en la región central del país, el caso de valencia desde la creación de los telares de valencia hasta ñla Segunda Guerra Mundial (1868-1945).** Trabajo de Magister en Historia de Venezuela. Universidad de Carabobo.

BISQUERRA R. (1998). **Métodos de Investigación Educativa.** Ediciones CEAC, Barcelona España.

CARDOZO G. (1994). **Venezuela: de las Regiones Históricas a la Nación.** Academia de la historia.

CASTELLANOS R. (s/f). **Proceso de industrialización y desarrollo urbanístico de la zona sur de la ciudad de Valencia.** Venezuela.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999), Gaceta Oficial N° 36860. Extraordinaria del 30 de Diciembre. Caracas.

COMISIÓN EUROPEA, Julio (2001), **“Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la RES”**. COM (2001).

FEO, Oswaldo (1989). **Crónicas Valencianas.** Ediciones Gobernación del Estado Carabobo. Valencia, Venezuela.

GÓMEZ, H. (2004), **“La Empresa y lo Social en Debates”**. IESA. Vol. X, N°1. P.6.

GUÉDEZ V. (2003). **“Ética de Mercadeo de la Inversión Social”**, Caracas – Venezuela.

GUÉDEZ V. (2004). **“Responsabilidad Social Empresarial”**. Revista Producto N° 249, Agosto.

HERNÁNDEZ, R (2005). **Las prácticas de responsabilidad social de las empresas manufactureras del estado Carabobo y su contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Caso: ensambladores de vehículos.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Carabobo.

HIPÓLITO, E y PALACIOS, J (2006). **La gerencia pública y la responsabilidad social.** Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista. UNEFA. Caracas.

JOUTARD P. (1986). **Esas voces que nos llegan del pasado**. Fondo de Cultura Económico, México.

LEY ORGÁNICA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, Dicha Ley Promulgada en la Gaceta N° 38242 de fecha 3 de Agosto de 2005.

LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA, Dicha ley promulgada en la Gaceta 38628 de fecha 27 de febrero de 2007.

LEY ORGÁNICA CONTRA EL TRATO ILICITO Y EL CONSUMO DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS, Dicha Ley promulgada el 26 de Octubre de 2005, según Gaceta Oficial N° 5789.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO “LOCYMAT” Dicha Ley promulgada el 26 de julio de (2005), según Gaceta Oficial 38.236

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, Dicha Ley promulgada según Decreto N° 37600.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, Dicha Ley promulgada según Decreto N° 8938 de la Gaceta Extraordinaria N° 6076. Dicha Ley promulgada el 7 de mayo de 2012.

LEY ORGÁNICA PARA LA PROTECCIÓN DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE, Dicha Ley promulgada según la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5859 del 10 de Diciembre de 2007.

MACHADO, C. (2004), **“Responsabilidad Social Empresarial”**. Revista producto N° 249, Agosto.

MARÍN, K. (2003). **“La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) como valor primario de reputación corporativa: una perspectiva de las comunicaciones integradas”**. Universidad Metropolitana Caracas – Venezuela.

MARTÍNEZ A. y De CASTRO M. (2.000). **“La Región de Valencia. Un estudio histórico social”**. Venezuela: Universidad de Carabobo.

MARTÍNEZ A. (2000). **“¿Qué es la Valencianidad?”**. Venezuela: Universidad de Carabobo, Delform, C.A. Valencia, Venezuela.

MARTÍNEZ G. (2007). **Proyecto de Investigación: La Responsabilidad Social Empresarial, el papel de los gobiernos, los organismos multilaterales y las ONG´S**. México.

MARTÍNEZ R. (1971). **La Dialéctica en Marx**. Barcelona.

MEDINA R. A (1992). **Introducción a la Historia Regional**. Caracas – Venezuela.

MEDINA R. A. (2002). **Lecturas de la Historia Regional**. Caracas – Venezuela.

MELCHOR D. (1992). **La Industrialización en Venezuela**. Venezuela.

MÉNDEZ, CH. (2003). **Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el siglo XX**. Strategos Consultores. Caracas.

MORALES A. (2002). **Reorganización industrial y estrategias empresariales.**

NÚÑEZ TORCUATO MANZO (1981). **Historia del Estado Carabobo.** Ediciones de la Presidencia de la República, Caracas- Venezuela.

OJEDA, E. (2004). **“Influencia de los procesos de gestión humana en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa en organizaciones públicas y privadas del estado Carabobo”.** Venezuela.

ORTEGA G. (1992). **Historia Nacional e Historia Regional.** Universidad del Zulia – Venezuela.

PÁEZ G. (2002). **Historia Regional Investigación y Enseñanza.** Caracas – Venezuela.

SHAEFFLER, K (2004) **“Pobreza y Responsabilidad Social del Empresario”.** Fundación Konrad Adenauer. Caracas.

SJOBERG, Gideon (1974). **La Ciudad Pre-Industrial. Pasado y Presente.** Traducción Juan Pérez González. Universidad Central de Venezuela. Ediciones de la Biblioteca. Caracas. Venezuela.

TALLAFERRO, N. (2006). **“Diseño de un programa de voluntariado corporativo en concordancia al valor de la Responsabilidad Social de CANTV, región central de Valencia”.** Valencia – Carabobo.

Fuente Periódica

DIARIO EL CARABOBEÑO (1.993). “**Ernesto L. Branger pionero del proceso de Industrialización de Valencia**”. Fermín Alfredo. Edición Extraordinaria. 1 de Septiembre de 1.993. Nº 287 P F-3 Valencia.

MARTÍNEZ A. (2009). DIARIO EL NOTITARDE, “**Rehabilitado Pozo de Agua en Sector Altos de Reyes del Municipio Bejuma**”. Documento en línea. Disponible: www.notitarde.com/historico/2009/12/23/regiones/regiones2.html.

PADRÓN G. (1955 – 1956) **SUPLEMENTO ESPECIAL EL CARABOBEÑO (s/f). Año Cuatricentenario de Valencia**

SUPLEMENTO ESPECIAL EL CARABOBEÑO (2004). **El pasó de la Comunidad Agropecuaria a Industrial, la historia Industrial de Valencia y sus Líderes y sus Obras**. Edición 28 Aniversario

Cuadernos y Revistas

Guía Industrial e Información General de Valencia (1970- 1971). Consejo Municipal del Distrito Valencia. **Año Sesquicentenario Batalla de Carabobo 1821-1971**. Valencia-Carabobo

Mendoza E., 100 años, Don de Ser y Hacer. (2006). Protinal. Caracas Venezuela.

Revista Universitaria de Historia. HARWICH V. (1993) Caracas – Venezuela.

Fuentes Electrónicas

ANZOLA S. (2007). “**Curso para emprendedores de la Fundación Eugenio Mendoza**”. Documento en Línea. Disponible:

<http://www.analitica.com/zonaempresarial/3234449.asp>

BELIL M. y KELL G. (2006). “*España asume el compromiso mundial de la Responsabilidad Social*”. Documento en Línea. Disponible:

<http://www.noticias.com/noticia/espana-asume-compromiso-mundialresponsabilidad-social-corporativa-68.html>.

BESTRATEN, M y PUJOL, P(2007). **Responsabilidad Social de las Empresas (II):Tipos de responsabilidades y plan de actuación**. Publicado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Documento en línea. Disponible:

http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_643.htm.

EL Carabobeño, (2011), “**Protinal/Proagro realiza Labor Social en Doce Estados**”, Documento en Línea. Disponible:

<http://www.el-carabobeno.com/impreso/articulo/t290611-n09/protinalproagro-realiza-labor-social-en-doce-estados>

GRACES P. (2007). “**Escritos Selectos**”. Documento en Línea. Disponible:

<http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2007/06/06la-fundacion-Eugenio-Mendoza-dicta-cur.html>

MORON A. (2008). “**A fondo de los visionarios al ciudadano corporativo**”.

Documento en línea, disponible en: <http://www.producto.com.ve/rse/afondo/de-los-visionarios.php>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. **Responsabilidad Social Empresarial: Los Diez Principios del Pacto Mundial.** Abril, 2009,
<http://www.deganadores.com/index.php?view=article&catid=1214:responsabilidad-social&id=203:responsabilidad-social-empresarial-los-diez-principios-del-pacto-mundial&option=content&Itemid=4>.

PIZZOLANTE, I. (2002). **Estrategias de reporte y comunicación de las actividades de RSE como instrumento de responsabilidad.**
 Conferencia Interamericana de Responsabilidad Social Empresarial.
 Documento en Línea. Disponible:
<http://www.pizzolante.com/docs/Conferencia%20BID,%20Panama,%202003.pdf>. C

PUTERMAN, P (2005). **La Responsabilidad Social. Antecedentes y evolución.**
 Presentación en línea.
 Disponible: <http://www.conindustria.org/web2005/rcc/RSNov06/AERS.pdf>.

SANCHEZ E. (2007), **“Fundación Eugenio Mendoza dicta cursos para los emprendedores”**
 Documento en Línea. Disponible:
<http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2007/06/06/la-Fundacion-Eugenio-Mendoza-dicta-cur.html>

SOCORRO F. **Ética Empresarial y Responsabilidad Social: Un punto de vista.**
 Tema: Ética en los Negocios. Diciembre, 2009,
http://www.elpais.com.uy/03/11/03/pecono_65359.asp

ZAVALA A. y DUARTE R. (2009), **“Red Venezolana de Organizaciones para el Desarrollo Social”.** Documento en Línea. Disponible:
<http://www.entornointeligente.com/resumen/-completo.php?items=969318>

Fuentes Orales

CASTELLANOS R. (2012), **“Entrevistas realizadas de la investigación”**

CORONEL J. (2012), **“Entrevistas realizadas de la investigación”**

MANRIQUE M. (2012) **“Entrevistas realizadas de la investigación”**

HERNANDEZ Y. (2012) **“Entrevistas realizadas de la investigación”**

PINTO N. (2012), **“Entrevistas realizadas de la investigación”**

ROJAS G. (2012), **“Entrevistas realizadas de la investigación”**

ANEXOS

Cuadro N° 05 TABULACION DE LA ENCUESTA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

N°	PREGUNTAS	SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
3°	¿La empresa ha desarrollado objetivos dirigidos a la acción social y medio ambiental como inversión estratégica?	07	01				
4°	¿La empresa cuenta actualmente con los equipos y materiales adecuados a la preservación del ambiente?	05	03				
5°	¿La empresa cuenta actualmente con los equipos y materiales adecuados a la preservación del ambiente?	07	01				
6°	¿La empresa aplica medidas de seguridad laboral e higiene dentro de sus actividades diarias?	07			01		
7°	¿La empresa ha desarrollado planes de desarrollo habitacional entre sus trabajadores y en la comunidad?	07			01		
8°	¿Durante la trayectoria de la empresa se han contratado trabajadores discapacitados, antes de que esto fuese un requisito legal?	06	02				
9°	¿Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algunas enfermedades ocupacionales?	08					
10°	¿Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algún accidente laboral?	08					
11°	¿Cuentan los trabajadores con un seguro de hospitalización?	08					
12°	¿Cuentan los trabajadores con un seguro de cirugía?	08					
13°	¿Cuentan los trabajadores con un seguro de maternidad?	08					
14°	¿Cuentan los trabajadores con un seguro de vida?	07	01				
15°	¿Cuentan los trabajadores con un seguro funerario?	05	03				

16°	¿La empresa cuenta con asistencia médica dentro de sus instalaciones?	08					
-----	---	----	--	--	--	--	--

Cuadro N° 06 TABULACION DE LA ENCUESTA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

N°	PREGUNTAS	SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
17°	¿La empresa ha desarrollado proyectos solidarios mediante recursos monetarios y voluntariados conjuntamente con organizaciones no gubernamentales?	08					
18°	¿La empresa ha contado con la colaboración de los entes gubernamentales encargados de la perisología para el desarrollo de proyectos?	08					

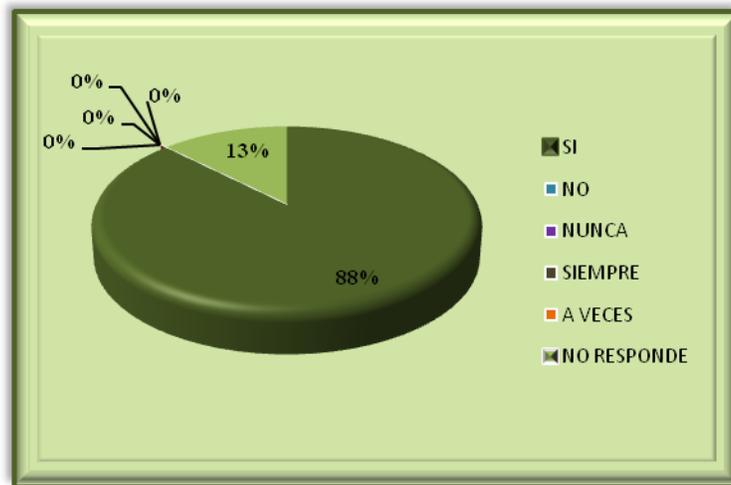
Cuadro N° 07 TABULACION DE LA ENCUESTA DE LA INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO

N°	PREGUNTAS	SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
19°	¿La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos al mejoramiento educativo?	08					
20°	¿La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos a los niños y adolescentes en situaciones de riesgos?	05	03				
21°	¿La empresa ha desarrollado actividades de integración entre el personal?	08					
22°	¿Ha desarrollado programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol dentro de la empresa y la comunidad?				07	01	
23°	¿Ha desarrollado programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol dentro en comunidad?				07	01	

TABLA N° 1

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
7					1

GRAFICO N° 1

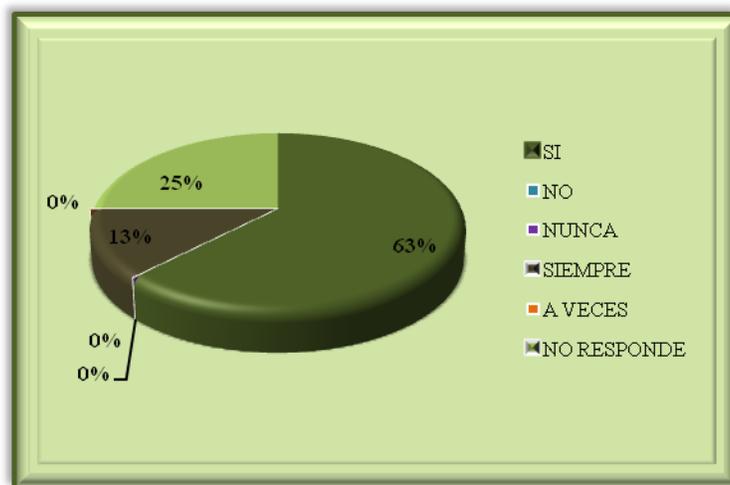


Fuente: Propias del autor; Zárraga J. (2012)

TABLA N° 2

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
5			1		2

GRAFICO N° 2



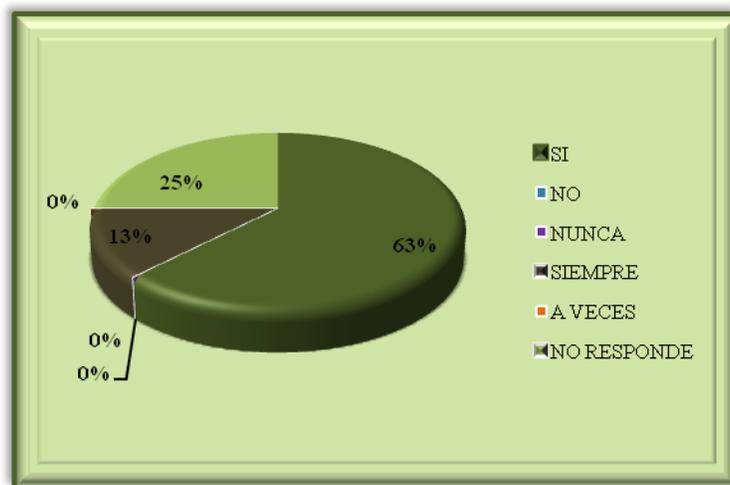
Fuente: Propias del autor; Zárraga J. (2012)

3.-La empresa cuenta actualmente con los equipos y materiales adecuados a la preservación del ambiente?,

TABLA N° 3

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
5			1		2

GRAFICO N° 3



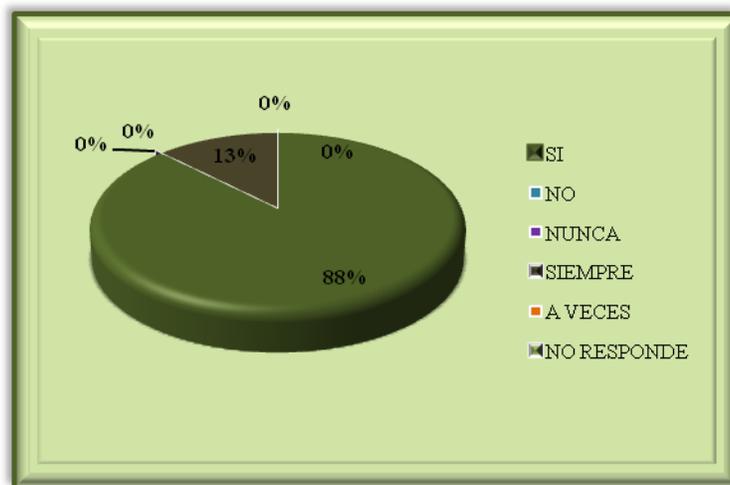
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

4.-La empresa aplica medidas de seguridad laboral e higiene dentro de sus actividades diarias?,

TABLA N° 4

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
7			1		

GRAFICO N° 4



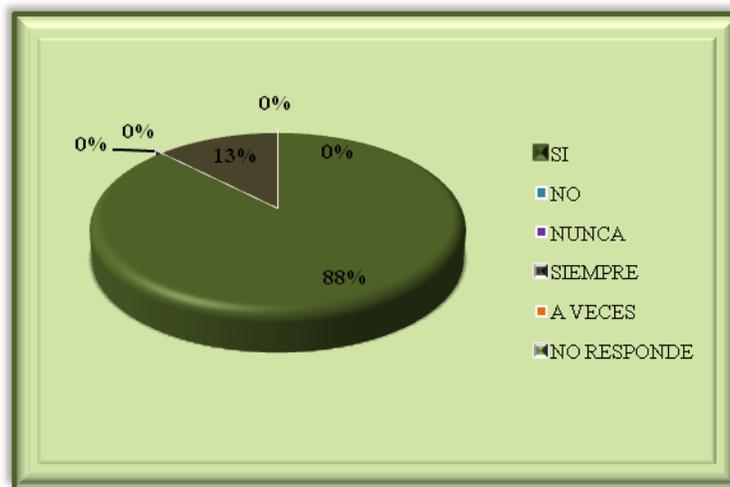
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

5.-La empresa ha desarrollado planes de desarrollo habitacional entre sus trabajadores y en la comunidad?,

TABLA N° 5

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
7			1		

GRAFICO N° 5



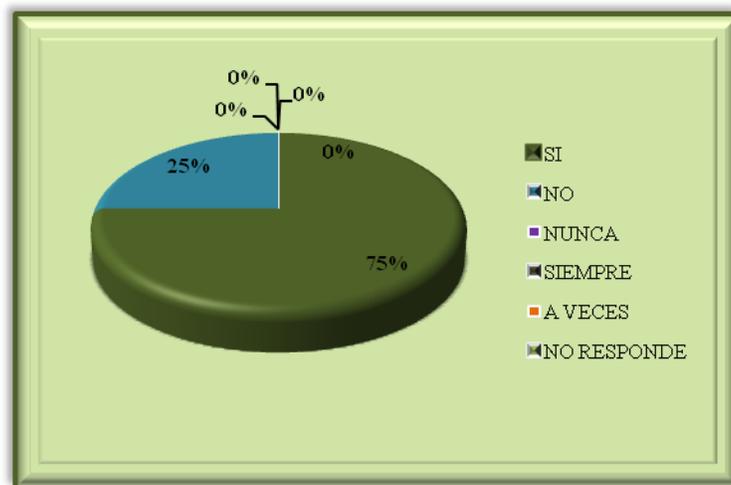
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

6.-Durante la trayectoria de la empresa se han contratado trabajadores discapacitados, antes de que esto fuese un requisito legal?

TABLA N° 6

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
6	2				

GRAFICO N° 6



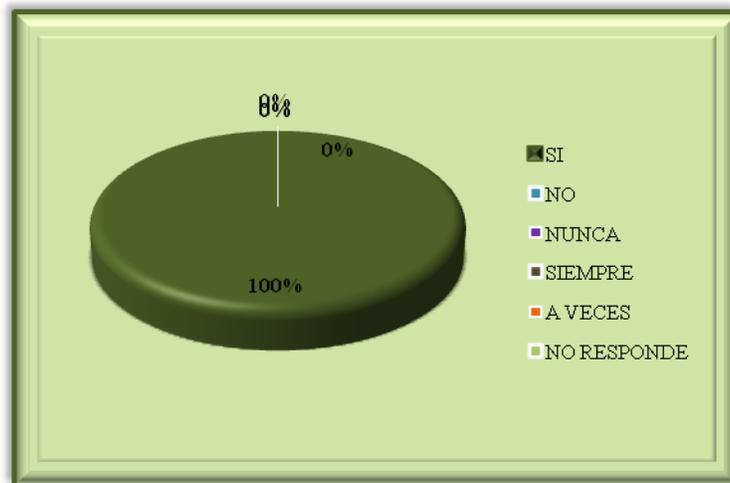
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

7.-Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algunas enfermedades ocupacionales?

TABLA N° 7

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 7



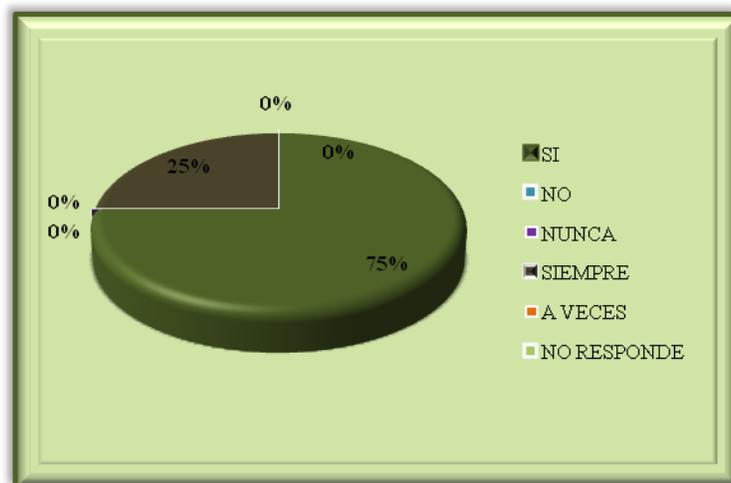
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

8.-Se ha responsabilizado la empresa en los casos de algún accidente laboral?

TABLA N° 8

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
6			2		

GRAFICO N° 8



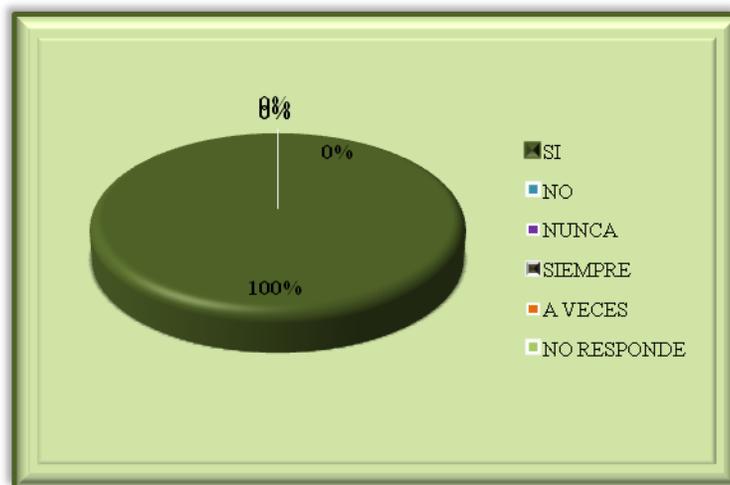
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

9.-Cuentan los trabajadores con un seguro de hospitalización?

TABLA N° 9

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 9



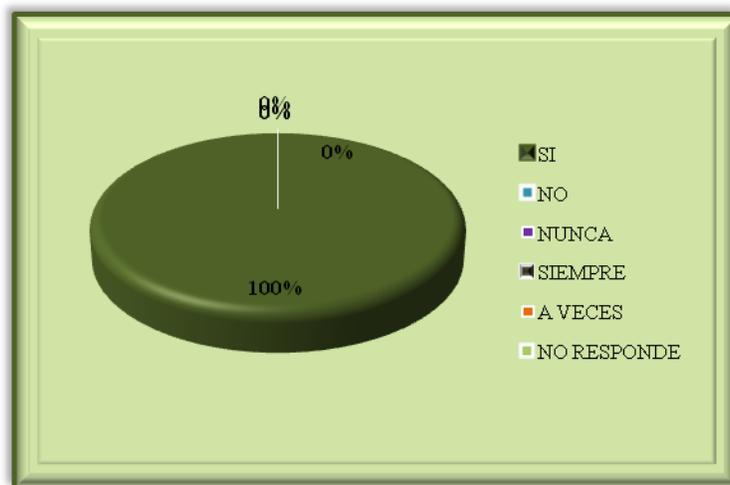
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

10.-Cuentan los trabajadores con un seguro de cirugía?

TABLA N° 10

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 10



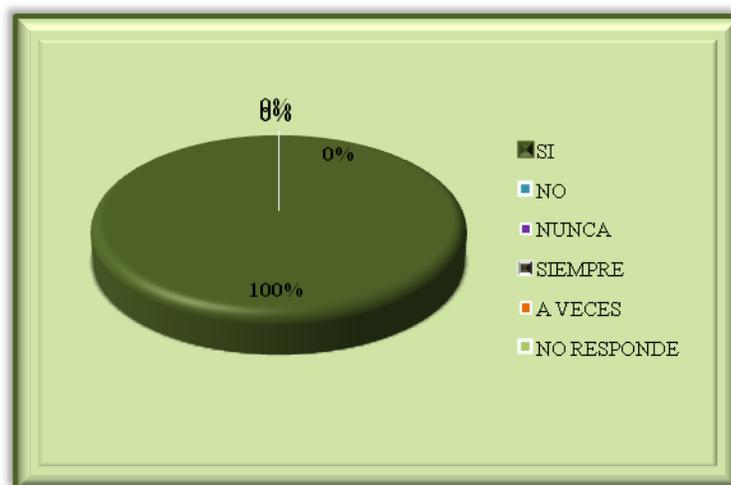
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

11.-Cuentan los trabajadores con un seguro de maternidad?

TABLA N° 11

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 11



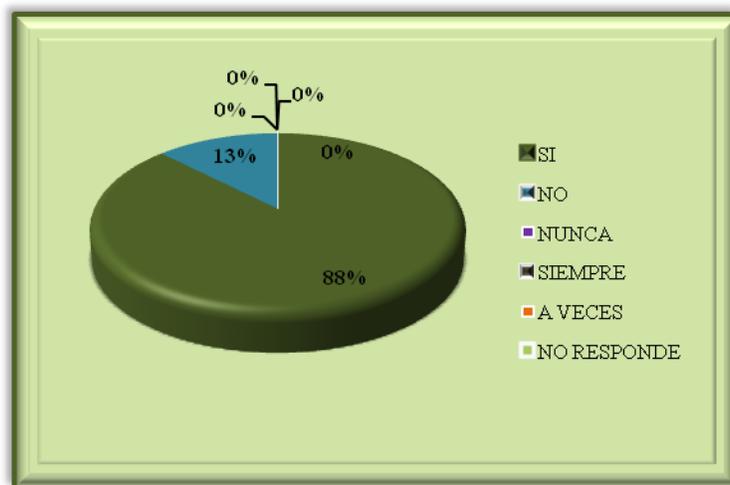
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

12.-Cuentan los trabajadores con un seguro de vida?

TABLA N° 12

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
7	1				

GRAFICO N° 12



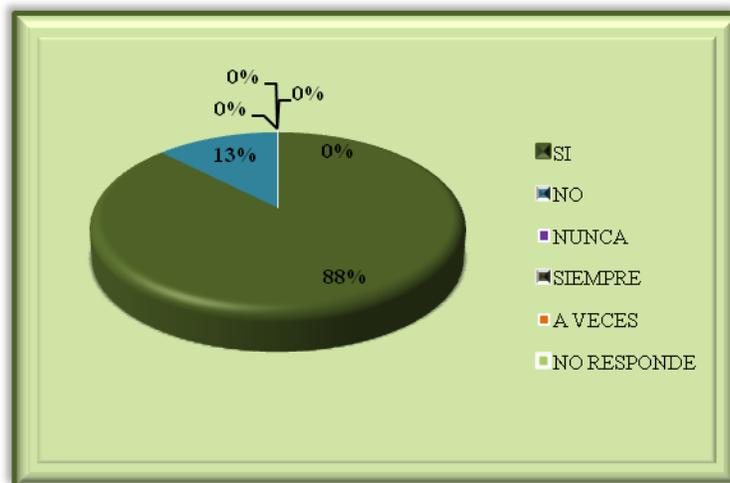
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

13.-Cuentan los trabajadores con un seguro funerario?

TABLA N° 13

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
7	1				

GRAFICO N° 13



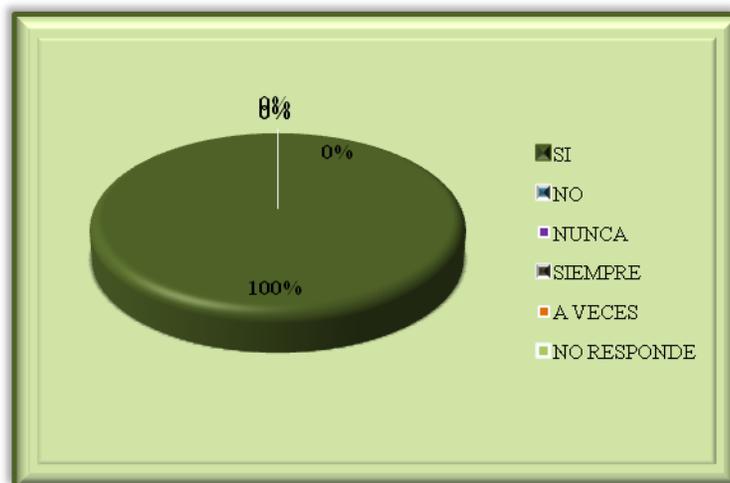
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

14.- La empresa cuenta con asistencia médica dentro de sus instalaciones?

TABLA N° 14

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 14



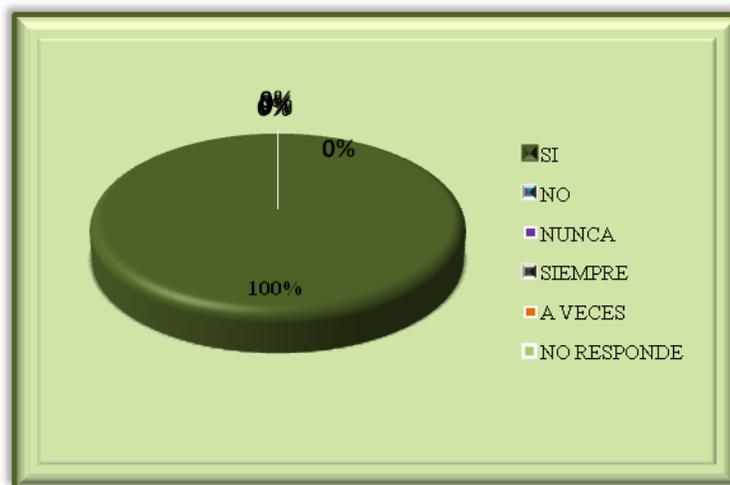
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

15.-La empresa ha desarrollado proyectos solidarios mediante recursos monetarios y voluntariados conjuntamente con organizaciones no gubernamentales?

TABLA N° 15

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 15



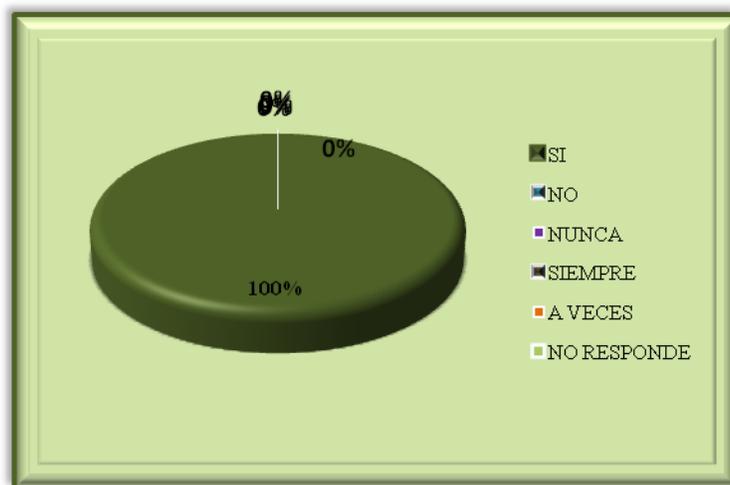
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

16.- La empresa ha contado con la colaboración de los entes gubernamentales encargados de la permisología para el desarrollo de proyectos?

TABLA N° 16

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 16



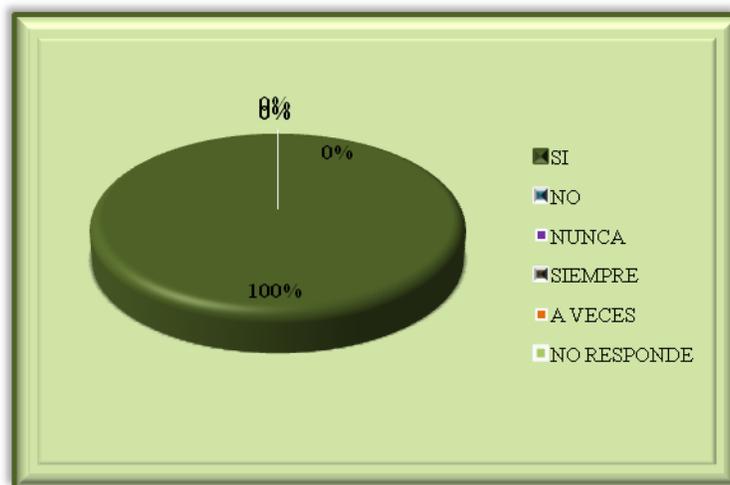
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

17.- La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos al mejoramiento educativo?

TABLA N° 17

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
8					

GRAFICO N° 17



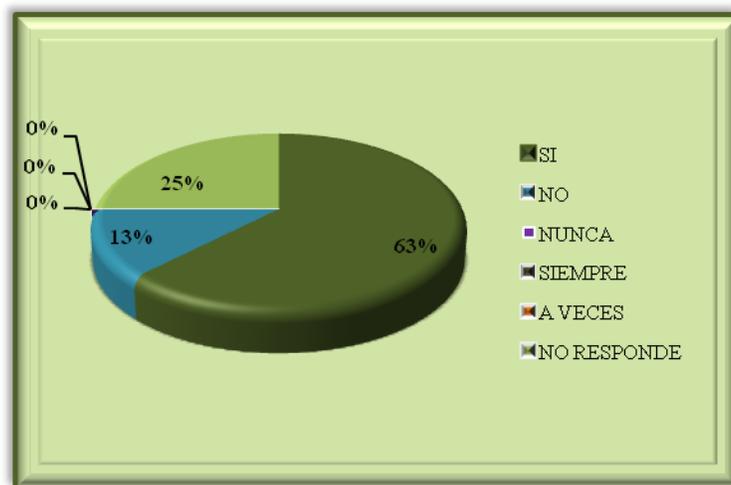
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

18.- La empresa ha desarrollado proyectos sociales dirigidos a los niños y adolescentes en situaciones de riesgos?

TABLA N° 18

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
5	1				2

GRAFICO N° 18



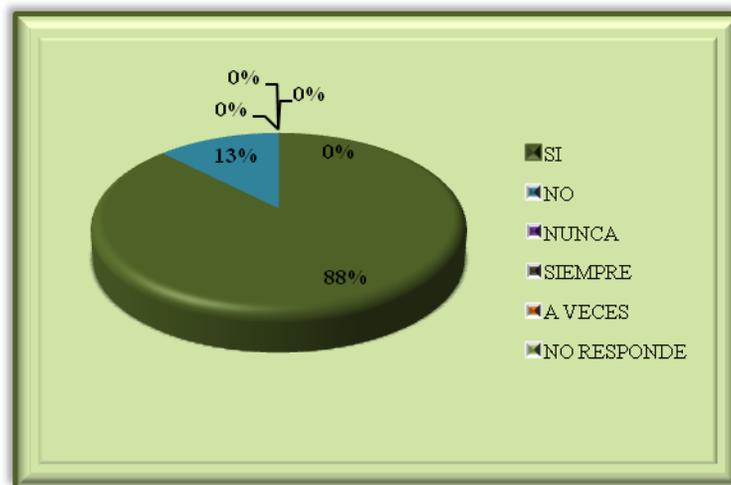
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

19.- La empresa ha desarrollado actividades de integración entre el personal?

TABLA N° 19

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
7	1				

GRAFICO N° 19



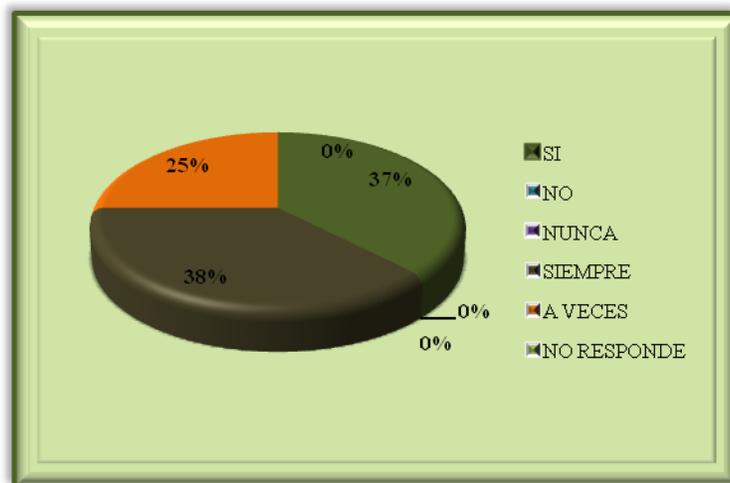
FUENTE: ZÁRRAGA 2012

20.- Ha desarrollado programas dirigidos a la prevención de drogas y alcohol dentro de la empresa y la comunidad?

TABLA N° 20

SI	NO	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	NO RESPONDE
3			3	2	

GRAFICO N° 20



FUENTE: ZÁRRAGA 2012

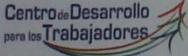


Identidad Organizativa y Compromiso

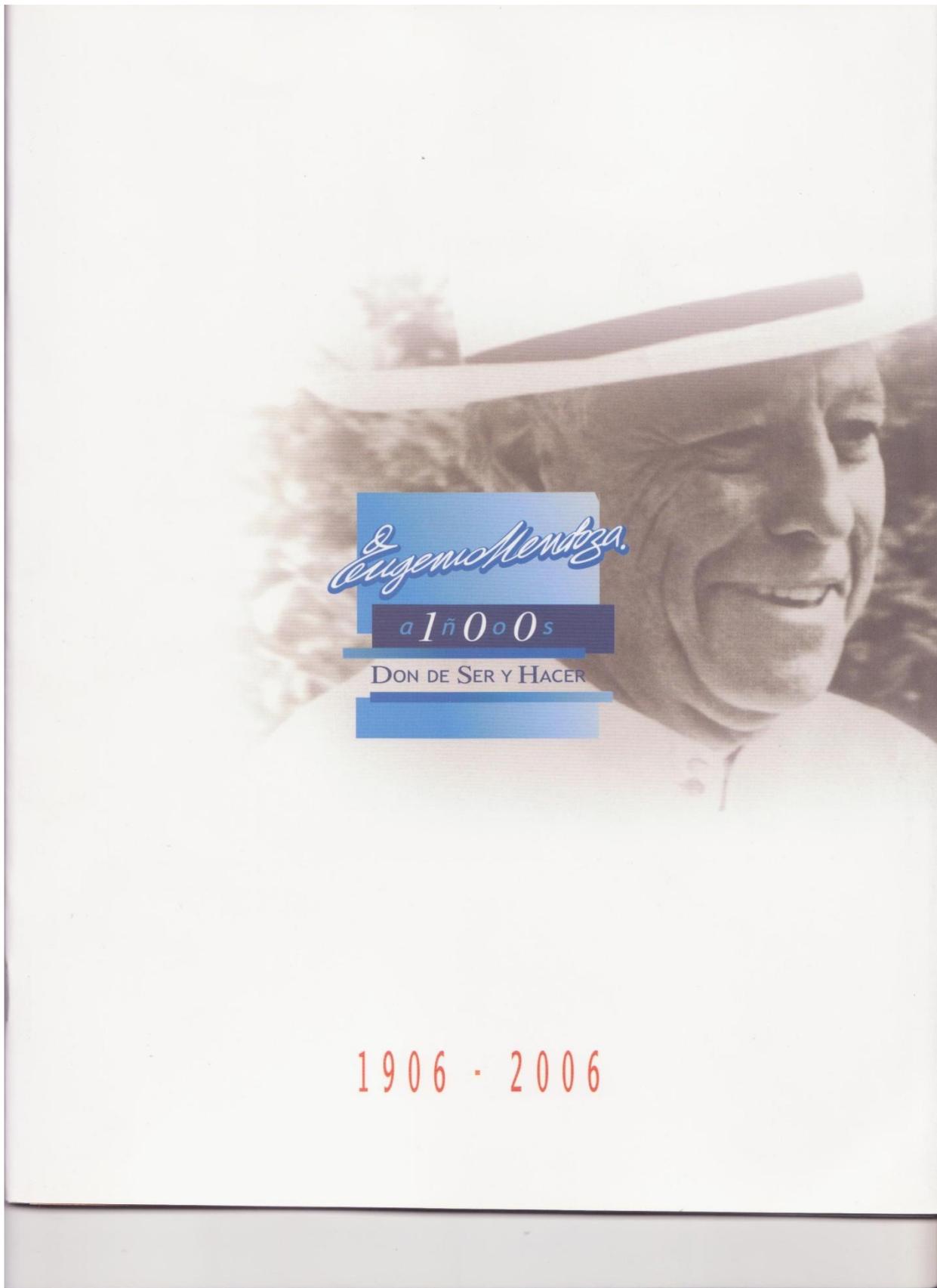
Misión

"Ser el productor y proveedor más competitivo de productos alimenticios, líderes del mercado venezolano con calidad y servicio, contribuyendo así al bienestar de nuestra gente, sus familias y el medio ambiente; a través de los valores de la Compañía y la integración con nuestros clientes, proveedores y accionistas"

El productor más competitivo...







Eugenio Mendoza.

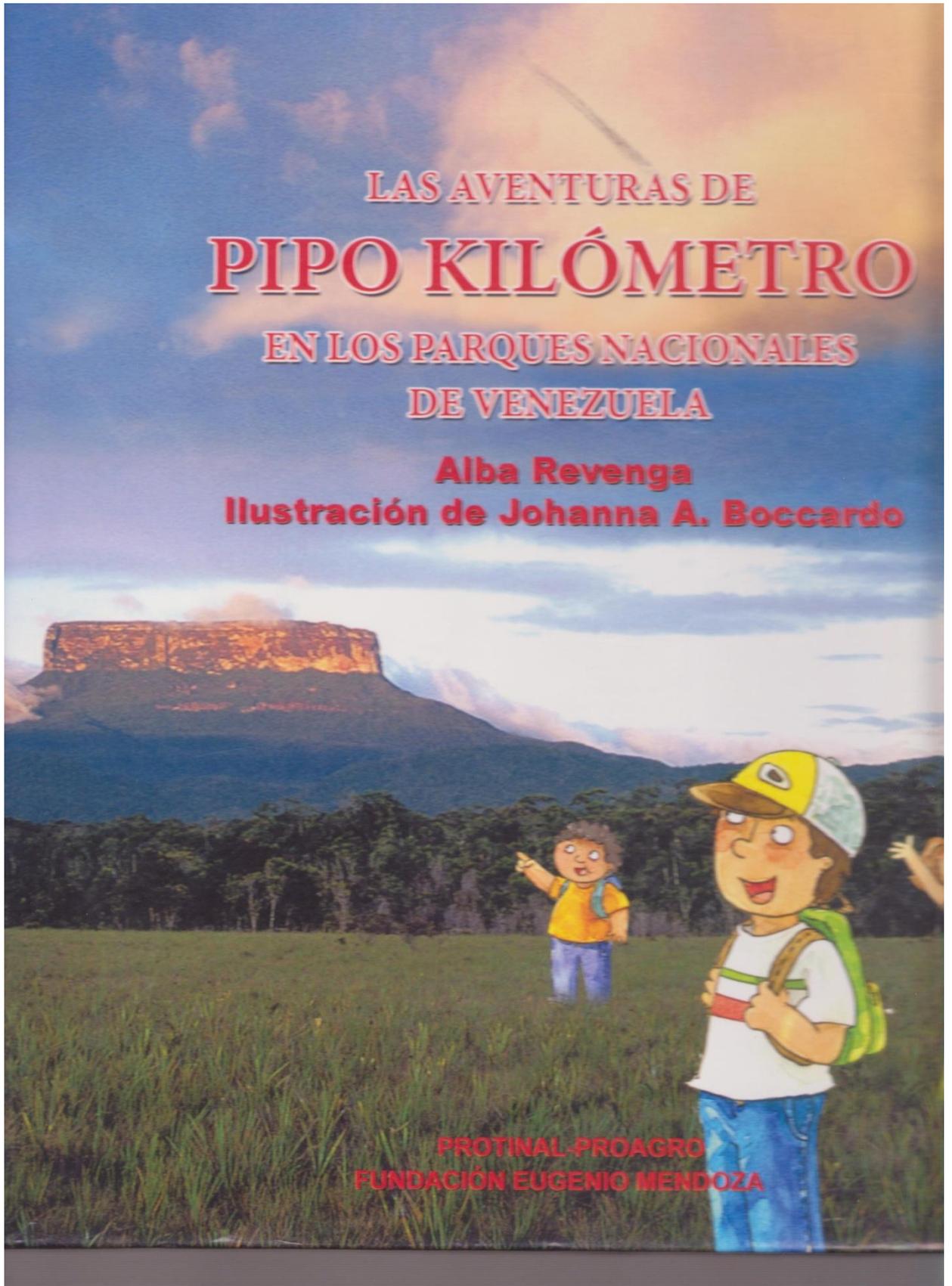
a 100 años

DON DE SER Y HACER

1906 - 2006

LAS AVENTURAS DE
PIPO KILÓMETRO
EN LOS PARQUES NACIONALES
DE VENEZUELA

Alba Revenga
Ilustración de Johanna A. Boccardo



PROTINAL PROAGRO
FUNDACIÓN EUGENIO MENDOZA



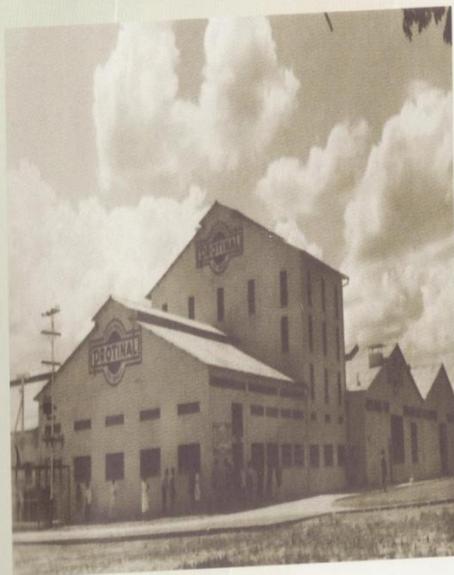
DIGNIDAD INTEGRAL

“Si queremos que nuestros hijos sepan lo que es vivir con dignidad, tenemos que volver los ojos a los valores espirituales que hoy parecen venidos a menos. No puede haber un progreso duradero si nos olvidamos de los valores determinantes de la condición humana, lo cual nos exige una vigilancia permanente en la defensa de la libertad. Lo contrario puede darnos un mundo de posible éxito material, pero de fría incompreensión frente a los derechos fundamentales del ser humano”.

(13 DE NOVIEMBRE DE 1977, AL CUMPLIR 71 AÑOS).

1. Juan García “Rubito”, con su transporte.

2. Primer taller de reparaciones de Maquinarias Mendoza C.A., año 1940.



CALIDAD DE TRABAJO

“Es necesario crear una mística por el trabajo para que todos participemos en una acción constante de creación y construcción. Trabajar con eficiencia es siempre difícil, pero es la única forma como los pueblos se han impuesto y es la única manera con la cual contamos para sacar adelante esta tierra nuestra”.



1. Primeras instalaciones de Protinal del Zulia C.A. y lugar donde posteriormente se construyó la planta.
2. Instalaciones de Protinal C.A. en Valencia, año 1950.
3. Los primeros depósitos y talleres de Maquinarias Mendoza C.A. en Catia.



PREOCUPACIÓN SOCIAL

“El ejercicio de la profesión no debe estar dirigido únicamente al beneficio personal; debe manifestarse en un profundo espíritu de servicio y una constante preocupación frente a las grandes necesidades que nos rodean”.

(22 DE OCTUBRE DE 1976).

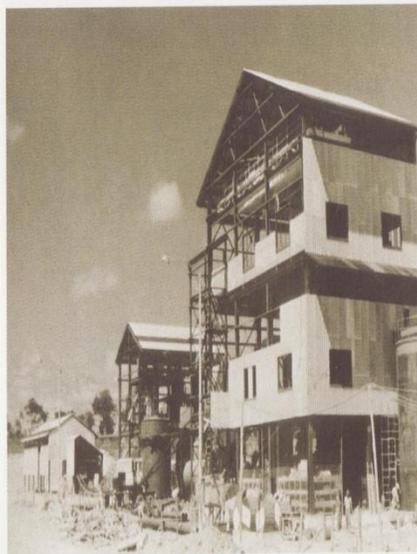
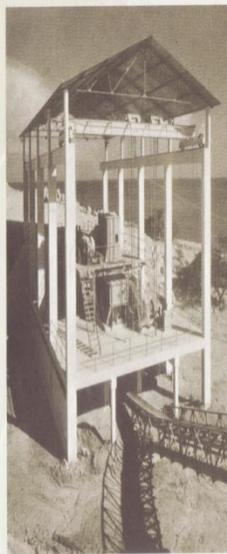


La Fundación de la Vivienda Popular, creada en 1958, que tiene como misión, promover, diseñar y ejecutar acciones que contribuyan a satisfacer las necesidades de vivienda y hábitat en los sectores de menores recursos, haciendo énfasis en la participación comunitaria, en pro de mejorar la calidad de vida. Nuestra labor ha sido reconocida nacional e internacionalmente.

AMOR A VENEZUELA

“Estoy satisfecho de la labor rendida durante estos 50 años con la colaboración de ustedes y les pido de todo corazón que sigan, que se empeñen en proyectarse en forma más sólida, más profunda, más amplia, trabajando por Venezuela”.

(13 DE NOVIEMBRE DE 1976, EN EL ACTO DE CONMEMORACIÓN DE LOS 50 AÑOS DE SUS ACTIVIDADES).



1. Inauguración de la Planta Protinal Zulia C.A., año 1967.

2. Primera trituradora de cemento en Isla de Toas, año 1947-

3. Planta de Pulpa, Venepal, año 1960.



Más de 3.028 familias han sido beneficiadas por nuestro Programa Social de Viviendas.

Enero

2012



Nuestro Centro de Desarrollo es un espacio de crecimiento personal, laboral y familiar para todos nuestros trabajadores.



Mayo

2012



En nuestro Programa Socios por un Día, nuestros hijos y jóvenes vecinos de la comunidad son orientados en su plan de estudios.

Noviembre

2012

1942 Fundación Venezolana contra la Parálisis Infantil

1945 Hospital Ortopédico Infantil



FUNDACIÓN EUGENIO MENDOZA

La Fundación Eugenio Mendoza es una institución sin fines de lucro que se dedica a la enseñanza de la pesca y la cultura en la ciudad de Mendoza. Fue fundada en 1951 por el Sr. Eugenio Mendoza, quien tenía el propósito de enseñar a pescar a los niños de la ciudad. Desde entonces, la Fundación ha crecido y se ha convertido en una vitrina cultural que ofrece una gran variedad de actividades para niños y jóvenes.

1951 Fundación Eugenio Mendoza

55 años enseñando a pescar

1956 La Sala Mendoza

vitrina cultural desde hace medio siglo



La Fundación Eugenio Mendoza es una institución sin fines de lucro que se dedica a la enseñanza de la pesca y la cultura en la ciudad de Mendoza. Fue fundada en 1951 por el Sr. Eugenio Mendoza, quien tenía el propósito de enseñar a pescar a los niños de la ciudad. Desde entonces, la Fundación ha crecido y se ha convertido en una vitrina cultural que ofrece una gran variedad de actividades para niños y jóvenes.

1964 Dividendo Voluntario para la Comunidad

Canaliza el compromiso social del empresariado



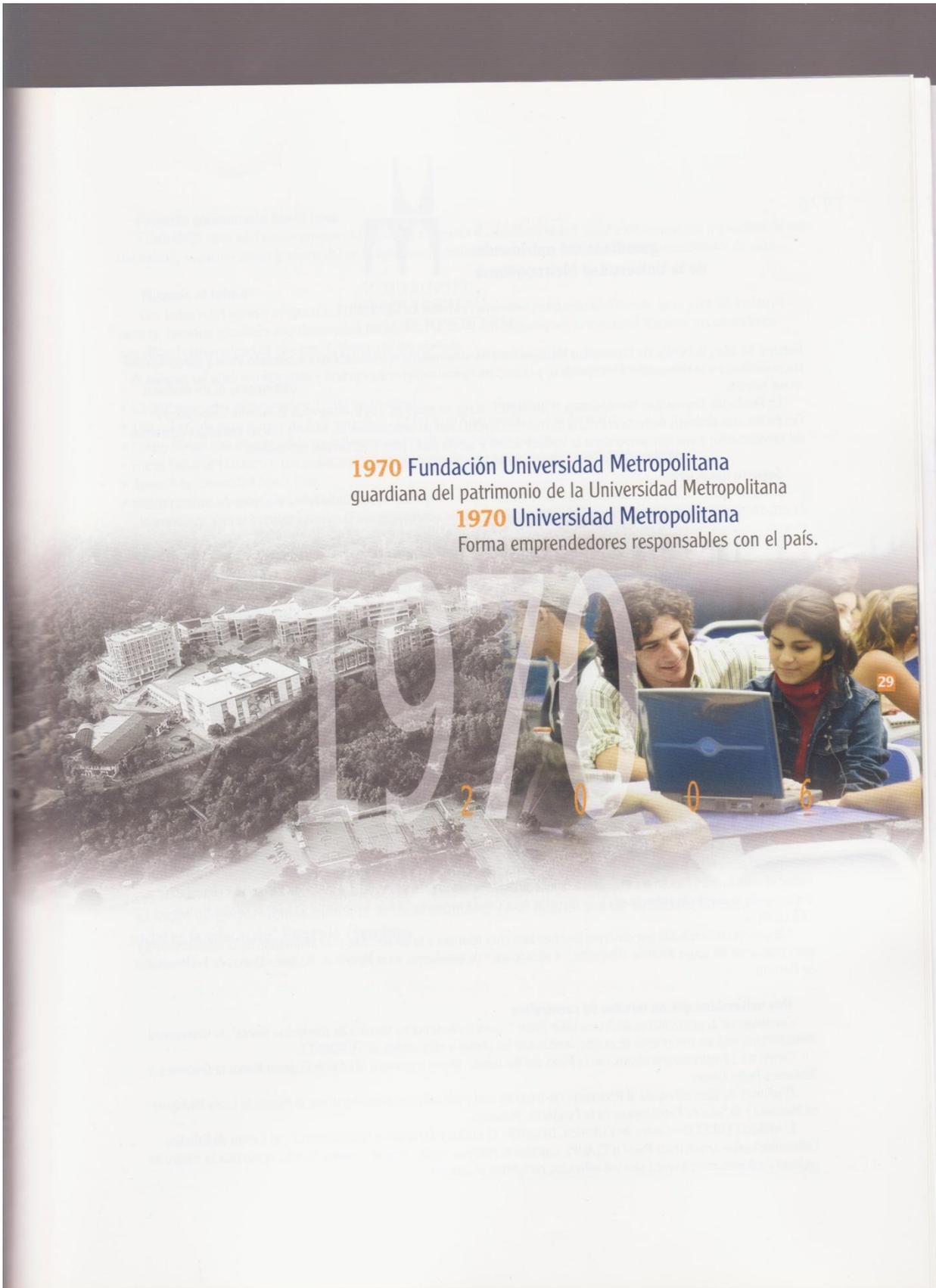
Otras iniciativas sociales

1958 Federación de Instituciones Privadas de Atención al Niño, al Joven y la Familia - FIPAN

1964 Centro Médico Docente La Trinidad

1970 Museo del Transporte Guillermo J. Schael

1970 Fundación Universidad Metropolitana
guardiana del patrimonio de la Universidad Metropolitana
1970 Universidad Metropolitana
Forma emprendedores responsables con el país.



Cuadro de Actividades

N°	DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES	TRIMESTRE					
		AÑO					
		1° 2011	2° 2011	3° 2011	4° 2011	5° 2012	6° 2012
01	Definir estructura y contenido temático del Proyecto de Tesis.	X					
02	Revisión Bibliográfica relacionada con el tema.	X	X	X			
03	Visita al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Protinal.		X				
04	Evaluación y revisión por parte del tutor.	X	X	X	X		
05	Planificación de eventos académicos a fin de mejorar la calidad del Proyecto de tesis.		X				
06	Realizar entrevistas y encuestas al personal, administrativo y obrero de la empresa Protinal.		X				
08	Estudio descriptivo de la información recibida, demostrando resultados de la investigación.		X	X		X	
09	Presentar Tesis Grado para su discusión y defensa.						X

Facultad de Ciencias de la Educación
Postgrado

TG: 312-12

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE JURADO Y EVALUACIÓN DE TRABAJO

Quiénes suscriben esta Acta, Jurados del Trabajo de Grado / Especialización titulado:

"Responsabilidad Social Empresarial de
Potencial como aporte al desarrollo humano
de la Sociedad Carabobeña"

Presentado por el (la) ciudadano (a): Jesús P. Zariaga M. C.I: N° 14.713.057

pertenciente al Programa: Maestría en Historia de Venezuela

Adscrito en la Línea de Investigación: Investigación Histórica

Tutor(a) Luige A. Ruiz C.I: 5607827

En atención al contenido del Artículo 136 del Reglamento de Estudios de Postgrado, nos damos como constituidos en fecha 2 de octubre 2012 y convenimos en citar al alumno para la discusión de su Trabajo el día: 30 Noviembre 2012

De la misma manera, acordamos en atención a lo establecido en el Artículo 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado, emitir nuestro veredicto dentro de los 30 días hábiles a partir de la fecha 2 de octubre 2012.

Presidente del Jurado
Nombre: Vicente Blacido
C.I: 3347296

Miembro
Nombre: Lilia Ortiz
C.I: 4357965

Miembro
Nombre: Alex Méndez
C.I:

Firma del Alumno

RESOLUCIÓN

Aprobado: Fecha: 30 Nov 2012 Con Mención: _____
Observación: _____

Reprobado: _____ Fecha: _____ Observación: _____

(EN CASO DE QUE EL TRABAJO SEA REPROBADO O APROBADO CON MENCIÓN PUBLICATION, SE DEBE ANEXAR UN INFORME EXPLICATIVO, FIRMADO POR LOS TRES MIEMBROS DEL JURADO)

Nota: Esta Acta debe ser consignada en la Sección de Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación, inmediatamente después de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, para agilizar los trámites correspondientes a la elaboración del Acta de Aprobación del Trabajo de Grado o Especialización, la cual deberá ser firmada por el Jurado el día de la presentación pública.



MAESTRÍA



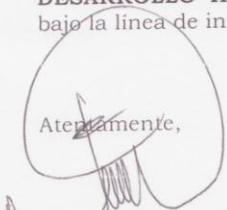
Valencia, 07 de Junio de 2011

DESIGNACIÓN COMO TUTOR

Ciudadano
Prof. Jorge Ruiz
C.I: 05.607.827
 Presente.-

Me dirijo a usted, a fin de comunicarle que, en cumplimiento de lo establecido en los Artículos N° 44, 46 y 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, la Comisión Coordinadora de la **Maestría en Historia de Venezuela**, aprobó su designación como Tutor del Trabajo de Grado a ser elaborado por el participante **Jesús Zárraga**, cédula de identidad N° **14.713.057**, cuyo título es: **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA SOCIEDAD CARABOBEÑA**, elaborado bajo la línea de investigación: *Investigación Histórica*.

Atepidamente,


Prof. Abraham Toro
 Coordinador del Programa

Archivo Designación de Tutor
 2011-06-07



... La Universidad Efectiva

AVISO

SE INVITA A LA COMUNIDAD EN GENERAL A LA PRESENTACIÓN PÚBLICA DEL TRABAJO DE GRADO TITULADO: **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE PROTINAL COMO APOORTE AL DESARROLLO HUMANO DE LA SOCIEDAD CARABOBEÑA**. AUTOR: LCDO. JESÚS ZÁRRAGA.
TUTOR: MSC. JORGE RUIZ

JURADO

PROF. VIRGILIO BRICEÑO (PRESIDENTE)
PROF. LILIAN ORTIZ (MIEMBRO)
PROF. ANA MILLAN (MIEMBRO)

FECHA: VIERNES 30/11/2012
HORA: 5:00 PM
LUGAR: AULA P-315
FACULTAD DE CS. DE LA EDUCACIÓN



COMISIÓN COORDINADORA
MAESTRÍA EN HISTORIA DE VENEZUELA.

